

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO
CONHECIMENTO

LUIS CLAUDIO DOS SANTOS BASTOS JUNIOR

**INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA PARA O TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
SUPORTE INFORMACIONAL PARA A EMPREGABILIDADE**

**SÃO CRISTOVÃO
2019**

LUIS CLAUDIO DOS SANTOS BASTOS JUNIOR

**INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA PARA O TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
SUPORTE INFORMACIONAL PARA A EMPREGABILIDADE**

Dissertação apresentada a Universidade Federal de Sergipe, como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação para obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação e do Conhecimento.

Orientador: Prof. Dr. Sergio Luiz Elias de Araujo.

**SÃO CRISTOVÃO
2019**

**INFORMAÇÃO ESTRATÉGICA PARA O TRABALHO: UMA PROPOSTA DE
SUPORTE INFORMACIONAL PARA A EMPREGABILIDADE**

LUIS CLAUDIO DOS SANTOS BASTOS JUNIOR

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Sergipe, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação para obtenção do título de Mestre em Gestão da Informação e do Conhecimento.

Avaliação:_____

Data da defesa:_____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Sergio Luiz Elias de Araújo.
(Orientador)

Prof. Dr. Jose Pedro Penteado Pedroso
(Membro Convidado Externo - UFS)

Profa. Dra. Martha Suzana Cabral Nunes
(Membro Convidado Interno - UFS)

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa a todos os profissionais desempregados de Sergipe.

AGRADECIMENTOS

Colocar em palavras o quanto sou grato a todos que contribuíram para a realização desta dissertação é uma tarefa árdua. Pois, a realização do mesmo não seria possível sem o apoio incondicional na conclusão da tão objetivada pós-graduação.

Quero iniciar agradecendo a Deus, por sustentar o pensamento positivo nesse período. Aos meus amados pais, Claudio e Antônia, pela compreensão e auxílio nos momentos difíceis. Ao meu querido irmão e parceiro Anderson, pelo carinho e pelas palavras de incentivo. A minha esposa, parceira e espelho na vida acadêmica, Roseli, que entendeu os momentos de ausência e possibilitou a tranquilidade necessária para finalizar as etapas da pós-graduação. Aos meus anjinhos Luísa e Miguel, responsáveis por alimentar minha determinação e perseverança.

Agradeço ao meu orientador e amigo: Sergio Araújo, que desde o início dessa caminhada vem dando força para alcançar meus objetivos. Sua contribuição se deu em cada palavra, advertência e orientação. Sua experiência acadêmica originou o melhor resultado possível, e acima de tudo um ser humano e profissional inspirador.

A pós-graduação foi uma oportunidade única de crescimento pessoal e profissional, todos os momentos passados foram responsáveis por exercitar e desenvolver a pessoa que me tornei hoje.

Por fim, uns dos aspectos mais valiosos que a pós-graduação possibilitou foi o amadurecimento de um perfil docente. E que venha os próximos objetivos, amém.

“o sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”.

(Jose de Alencar)

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo central desenvolver uma proposta de suporte informacional para a empregabilidade por meio do Observatório Informacional do Trabalho (OIT) em prol dos profissionais sergipanos. Tal ação justifica-se diante do quadro de desempregados no estado, e da falta de pesquisas relacionadas a temática. Os objetivos específicos são: Identificar o perfil das organizações pertencentes ao quadro da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE); Levantar as principais competências profissionais demandadas pelas organizações que compõem a Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE); Caracterizar as competências profissionais nos setores de serviço, produto, indústria e terceira do setor da Associação Comercial de Sergipe (ACESE); Disponibilizar através de quadros as competências levantadas na pesquisa, contribuindo informacionalmente com Observatório Informacional do Trabalho (OIT). Quanto à metodologia, esse estudo é classificado como descritivo, com estratégia *survey* e de abordagem quali-quantitativa. Os dados foram coletados através da aplicação de questionários semiestruturado com os proprietários de empresas associadas a ACESE, e posteriormente, uma entrevista de aprofundamento da temática com os empreendedores selecionados de cada setor elencado. Concluiu-se com a pesquisa que a formação educacional é fundamental para contratação nas empresas pesquisadas, principalmente diante das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), ademais, evidenciou-se a relevância que as competências ligadas ao comportamento têm para como a contratação dos profissionais para essas empresas sergipanas. Desta feita, o estudo desenvolveu quadros com as informações coletadas sobre a empregabilidade, visando orientar esses profissionais na empregabilidade.

Palavras-chave: Informação, Empregabilidade, Gestão da Informação, Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to develop a proposal of informational support for employability through the Information Observatory of Labor (ILO) in favor of Sergipe professionals. This action is justified by the situation of the unemployed in the state, and the lack of research related to the subject. The specific objectives are: To identify the profile of the organizations belonging to the framework of the Commercial and Business Association of Sergipe (ACESE); Raise the main professional skills demanded by the organizations that make up the Commercial and Business Association of Sergipe (ACESE); To characterize professional skills in the service, product, industry and third sectors of the Commercial Association of Sergipe (ACESE); To make available through tables the competencies raised in the research, contributing informationally with the Information Observatory of Labor (ILO). Regarding the methodology, this study is classified as descriptive, with a survey strategy and a qualitative-quantitative approach. The data were collected through the application of semistructured questionnaires with the owners of companies associated to ACESE, and later, an interview of deepening the theme with the entrepreneurs selected from each sector listed. It was concluded with the research that the educational formation is fundamental for hiring in the research companies, mainly in front of the new Technologies of Information and Communication (TICs), in addition, it was evidenced the relevance that the competences linked to the behavior have for like the contracting of the professionals for these Sergipe companies. This time, the study developed tables with the information collected on employability, aiming to guide these professionals in employability.

Keywords: Information, Employability, Information Management, Labor Market.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Atividade da empresa	65
Gráfico 02 - Setores da Empresa	66
Gráfico 03 - Tempo de funcionamento das empresas.....	70
Gráfico 04 - Número de funcionários.....	70
Gráfico 05 - Relevância do ensino fundamental para contratação na organização	71
Gráfico 06 - Relevância do ensino médio para contratação na organização ..	73
Gráfico 07 - Relevância do ensino técnico para contratação na organização .	74
Gráfico 08 - Relevância do ensino superior para contratação na organização	75
Gráfico 09 - Relevância da especialização para contratação na organização	76
Gráfico 10 - Relevância do mestrado acadêmico e profissional para organização	78
Gráfico 11 - Relevância do doutorado acadêmico e profissional para organização.....	79
Gráfico 12 - Relevância da língua inglesa para contratação na organização..	80
Gráfico 13 - Relevância da língua espanhola para contratação na organização	81
Gráfico 14 - Relevância da informática básica para contratação na organização	82
Gráfico 15 - Relevância da informática avançada para contratação na organização.....	83
Gráfico 16 - Relevância do trabalho voluntário para contratação na organização	84
Gráfico 17 - Relevância do intercambio para contratação na organização	85
Gráfico 18 - Relevância dos cursos extracurriculares para contratação na organização.....	86

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Qualidade da informação.....	29
Quadro 02 - Competências mapeadas em empresas do mercado brasileiro	48
Quadro 03 - Categorias analíticas e elementos de análise do questionário e entrevista.....	58
Quadro 04 - Competências profissionais.....	88
Quadro 05 - Competências profissionais.....	88
Quadro 06 - Competências profissionais.....	89
Quadro 07 - Competências profissionais.....	90
Quadro 08 - Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam na venda de produtos em Sergipe	95
Quadro 09 - Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam na venda de serviços em Sergipe	96
Quadro 10 - Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam indústria em Sergipe	97
Quadro 11 - Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam no terceiro setor em Sergipe	98

LISTA DE SIMBOLOS

CDE	- Cooperação e Desenvolvimento Econômico
CHA	- Conhecimento, Habilidade e Atitude
CNI	- Confederação Nacional da Indústria
CNI	- Confederação Nacional da Indústria
CNPq	- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e Ministério da Educação
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e estatística
IDEB	- Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IGC	- Índice Geral de Cursos (IGC),
INEP	- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSPER	- Instituto de Ensino e Pesquisa Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
IPEA	- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018
MBA	- Master of Business Administration
MEC	- Ministério da Educação
OCDE	- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE),
PAC	- Programa de Aceleração do Crescimento
PIB	- Produto Interno Bruto
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2018)
SELA	- Sistema Econômico Latino-americano e do Caribe
SEMESP	- Sindicato das Mantenedoras do Ensino Superior do Estado
TICS	- Novas Tecnologias da Informação e Comunicação
UFS	- Universidade Federal de Sergipe
UI	- Unidade de Informação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objetivos	14
1.1.1 Objetivo Geral	14
1.1.2 Objetivos específicos.....	15
1.2 Problemática	15
1.3 Justificativa.....	18
2 REVISÃO TEORICA.....	20
2.1 Informação	20
2.2 Informação e conhecimento	23
2.3 Informação estratégica.....	27
2.4 Empregabilidade	31
2.5. Mercado de trabalho	38
2.6 Competências profissionais.....	43
2.7 Gestão da Informação e do Cohecimento	50
3. METODOLOGIA	55
3.1 Delineamento da pesquisa	55
3.2 Estratégia de Pesquisa.....	56
3.3 Questões de pesquisa.....	57
3.4 Definições das variáveis.....	58
3.5 População e amostra	59
3.5 Instrumento de Coleta de Dados.....	60
3.6 Análise de dados.....	60
3.7 Associação Comercial de Sergipe (ACESE)	61
3.8 Limitação da pesquisa.....	62
3.9 Diagnóstico.....	62
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
4.1 Análise dos questionários.....	65
4.1.1 Caracterização das Empresas	65
4.1.2 Educação formal	71
4.1.3 Competências profissionais.....	87
4.2 Análise da Entrevista (Segundo Momento)	91
4.2.1 Motivação para a escolha do modelo de negócio	91

4.2.2 Importância da educação formal para sua atividade empresarial	91
4.2.3 Qual (is) competências (s) o seu colaborador precisa ter para o desenvolvimento de sua atividade	93
4.3 Produto da pesquisa	94
5 CONCLUSÕES.....	100
5.1 Repostas para as questões de pesquisa.....	100
5.2 Contribuições e limitações da pesquisa	102
5.3 Sugestões para pesquisas futuras	104
REFERÊNCIAS.....	105
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	105
APÊNDICE B - ENTREVISTA	105

1 INTRODUÇÃO

A relevância da busca pela captação da informação existente no ambiente competitivo, em prol do aumento de assertividade, é cada vez maior no contexto profissional e organizacional. Nesse sentido, pontua-se que o ambiente no qual as organizações estão inseridas é compreendido por diversos fatores e que demandam postura proativa dos profissionais (TREVISANI, 2010).

Por conseguinte, destacam-se teorias e ferramentas que se utilizam da captação e análise de dados e informações em prol da diferenciação de mercado em que, de acordo com Lodi (2005), a obtenção de dados e informações do ambiente é um processo contínuo e iterativo que reúne o capital humano ao tecnológico.

Davenport, Harris e Morison (2010) contribuem com a temática ao afirmarem que a análise informacional do ambiente possibilita prever mudanças de mercado, apontar tendências, aperfeiçoar processos e promover a inovação nas organizações. Logo, entende-se que tal processo vem contribuindo de forma assertiva com as organizações no mundo e também pode corroborar com uma maior assertividade no processo da empregabilidade.

Diante desse entendimento, o presente estudo analisa aspectos da captação e análise de dados e informações do ambiente organizacional afim de suportar o processo de empregabilidade de profissionais do mercado aracajuano. Salienta-se que nos últimos anos o mercado de trabalho vivencia um quadro de mudanças significativas, seja em âmbito local, nacional e até mesmo mundial. Tal fato tem cada vez mais requisitado dos trabalhadores condutas de adaptação a essa realidade que, em ampla medida, vem sendo influenciada pela expansão das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) em todos os setores do âmbito laboral e social.

Magalhães (1997, p. 43) acrescenta que “as novas exigências do mercado sobre o perfil do trabalhador expressam a materialidade histórico-social das relações de produção e relações políticas”. Ainda que o embate entre capital e trabalho seja uma questão antiga e de múltiplas facetas, o profissional precisa estar apto para desenvolver novas competências que lhes permitam a ampliação das chances de emprego, manutenção da ocupação vigente, ou a geração de

renda.

É nesse contexto que permeia a empregabilidade, a qual, conforme Garavan et al.(2001), reflete o reconhecimento da necessidade de os indivíduos possuírem habilidades práticas e úteis para atuarem efetivamente diante do aumento da flexibilidade e da insegurança do ambiente laboral. Para aqueles que já estão trabalhando a empregabilidade seria o potencial de atratividade de um indivíduo para outros trabalhos, na visão daqueles que os selecionam, sejam estas empresas, consultorias ou empregadores diretos (BOUDREAU; BOSWELL; JUDGE, 2001).

Desta feita, cabe salientar que o ambiente a cerca da empregabilidade é pautado na incerteza e velocidade das mudanças, de modo que tais aspectos também permeiam a relevância do trabalhador quanto à própria postura ativa e capaz de entender esse cenário a curto, médio e longo prazo, tendo em vista continuar apto para o mercado de atuação.

Partindo-se desse entendimento, a informação estratégica é então compreendida como um instrumento para apoiar a tomada de decisão nas organizações (TREVISANI, 2010; FERREIRA, 2006). E nessa conjuntura, assereva-se que seus aspectos podem contribuir de forma significativa com a empregabilidade, visto que em muitos casos o profissional não tem o hábito de analisar as informações referentes aos setores de atuação em que estão inseridos.

Assim, o presente estudo teve como objetivo coletar informações referentes às competências profissionais requeridas pelas empresas da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE). Com base na referida análise, tencionou desenvolver informações estratégicas com vistas para a empregabilidade, as quais serão disponibilizadas pelo Observatório Informacional do Trabalho (OIT) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), contribuindo com o processo de empregabilidade

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

Desenvolver uma proposta de suporte informacional para a empregabilidade por meio do Observatório Informacional do Trabalho (OIT) em

prol dos profissionais Sergipanos.

1.1.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos do presente estudo visam captar informações das organizações membros da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE), para com base nelas direcionar informacionamente o profissional. Cabe ressaltar que tal ação visa suportar informacionalmente o profissional no processo de empregabilidade. Assim, foram elencados as seguintes proposituras:

- Identificar o perfil das organizações pertencentes ao quadro da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE);
- Levantar as principais competências profissionais demandadas pelas organizações que compõem a Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE);
- Caracterizar as competências profissionais nos setores de serviço, produto, indústria e terceiro setor da Associação Comercial de Sergipe (ACESE);
- Disponibilizar através de quadros as competências levantadas na pesquisa, contribuindo informacionamente com Observatório Informacional do Trabalho (OIT).

1.2 Problemática

É notório que nos últimos anos o Brasil vem enfrentando diversas problemáticas relacionadas ao contexto econômico, de modo que tal situação influencia de forma incisiva aspectos relativos à empregabilidade, com ressaltos para a redução do quantitativo de empregos disponíveis no mercado. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o país possui cerca de 13 milhões de brasileiros desempregados e, quando analisados os que estão em alguma ocupação, identifica-se que cerca de 37 milhões (40,6%) estão na informalidade.

Tendo em vista a citada realidade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstra preocupação com a diferença nos números de emprego em âmbito mundial, pois o desemprego nos países em desenvolvimento, segundo projeção da entidade, tende a crescer nos próximos

dois anos, diferentemente do observado como tendência nos países desenvolvidos, onde o desemprego deveria ficar em 0,2% em 2018. Desta feita, evidencia-se em extensa parte do mundo a prevalência de um cenário complexo, permeado por um ambiente com vasta disponibilização de profissionais e pouca oferta de emprego.

Contudo, quando analisamos aspectos referentes à empregabilidade, observamos outra realidade. Em pesquisa desenvolvida pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2007) que analisou 1,6 mil organizações de todos os portes em diferentes regiões do mundo, foi identificado que 69% das participantes relataram possuir dificuldade para encontrar profissionais qualificados. Ainda neste contexto, uma das principais organizações em recrutamento, a *ManpowerGroup* (2015), constatou como uma das resultantes de sua oitava pesquisa, que o Brasil aparecia como um dos líderes em dificuldade quanto à contratação de profissionais especializados.

Menciona-se ainda pesquisa realizada pela Catho (2014), uma das maiores empresas de recrutamento de profissionais no Brasil, desenvolvida com exatas 26.459 pessoas em todo o território nacional, cujo objetivo foi desenvolver um panorama sobre contratação, demissão e carreira. Como resultado, o estudo apontou que 46,4% dos profissionais haviam sido demitidos por não terem obtido os resultados esperados pelos empregadores, sendo que 12,3% foram diagnosticados como tecnicamente incompetentes.

A este respeito, cita-se dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2016) ao identificar que menos de 15% da população adulta no Brasil havia chegado ao ensino superior nos últimos anos. Em comparação com a média dos países membros da OCDE¹, que fica em torno de 35%, trata-se de um percentual considerado baixo. Perante o referido achado, salienta-se que tal realidade educacional brasileira se configura como um dos influenciadores para a chamada baixa de talentos profissionais.

Ainda quanto ao citado entendimento, resalta-se que o quantitativo de mestres e doutores do Brasil corresponde a um número aquém do ideal, apesar do crescimento nos últimos anos da oferta de cursos e de vagas na pós graduação. Conforme a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento

¹ Fundada em 1960, a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) é uma organização de cooperação internacional composta por 35 países (em novembro de 2017). Sua sede fica na cidade de Paris (França).

Econômico (OCDE, 2013), o Brasil ainda registrava média de 7,6 doutores para cada 100 mil habitantes, sendo que neste quesito apenas México e Chile, entre os 28 países membros ou parceiros OCDE avaliados, possuíam resultados menores que o brasileiro, com 4,2 e 3,4, respectivamente.

Dentro do supracitado contexto, tem-se que nos últimos anos o Brasil vivenciou também um período de ampliação da fuga de talentos², com respaldo para os pesquisadores científicos, sendo que de acordo com relatório do Sistema Econômico Latino-americano e do Caribe (SELA, 2010), os países da América Latina e do Caribe foram as regiões com maior proporção de profissionais qualificados que migraram para continuar seus estudos em países desenvolvidos.

No que se refere à realidade brasileira, mais especificamente à região nordeste, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2018) os estados da região concentram 60% dos desalentados³, sendo que 4,8 milhões de pessoas afirmam ter desistido de procurar emprego, tendo as mulheres com baixa escolaridade como o maior percentual de pessoas nesta condição socioeconômica.

Com relação a Sergipe, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2018) registraram que o estado teve o maior índice de pessoas desempregadas no primeiro semestre do referido ano. Ainda a este respeito, o IBGE (2018) identificou que o estado está entre os 5 (cinco) primeiros do país em quantidade de desempregados, com índice de 17,1%. E quando cita-se a região metropolitana de Aracaju temos uma realidade ainda pior, com 19,8%, ficando entre as 3 (tres) primeiras.

Corroborando com os citados dados sobre empresabilidade em Sergipe, pesquisa realizada pela *Endeavor* Brasil (2016) que analisou indicadores das capitais do país, ranqueou Aracaju na penúltima posição quanto à disponibilização de mão de obra qualificada, com índice de 4,43, sendo que a primeira colocada, Florianópolis, obteve índice de 9,20. Tais achados são relevantes ao apontarem uma realidade marcada por um cenário com altos percentuais de desemprego e baixa disponibilização de mão de obra qualificada.

² Fuga de capital humano é uma emigração em massa de indivíduos com aptidões técnicas ou de conhecimentos, normalmente devido a fatores como conflitos étnicos e guerras civis, falta de oportunidade, riscos à saúde e instabilidade política nestes países.

³ Desalentados são os que desistiram de procurar trabalho e, por isso, saíram das estatísticas do desemprego.

Similar conjuntura local foi detectada pela CLP (2018), organização social fundada em 2008 e que desenvolve pesquisa técnica para avaliar diversos indicadores e traçar o *Ranking* de Competitividade dos Estados. Conforme a CLP, Sergipe ocupa a antipenúltima posição, com índice de 33,5, em que no pilar capital humano o estado obteve 10,6. Ocupa a vigéssima quarta posição, bem longe da média nacional de 34,4.

A realidade apresentada pelas pesquisas retratadas neste estudo evidencia-se como preocupante para o cenário local, haja vista que entre outros fatores, as novas tecnologias da informação e comunicação se fazem presentes e em expansão nas organizações, sucitando que os profissionais acompanhem e estejam aptos à utilização das inovações no mesmo ritmo das mudanças. Entretanto, o déficit de qualificação profissional, realidade do país, com ênfase em alguns estados, tem gerando uma dualidade no mercado brasileiro, pois, ao mesmo tempo em que existe falta de emprego, há também demanda por trabalhadores mais qualificados.

Tem-se então uma importante característica que permeia a problemática na qual o presente estudo se debruçou, ao considerar que o profissional precisa entender a contemporânea realidade da conjuntura do mercado de trabalho, e assim buscar informações capazes de diferenciá-lo, tencionando aumentar o próprio nível de competitiva em busca de colocação profissional.

Para tanto, este estudo procedeu em prol da captação de dados e informações de organizações aracajuanas por vislumbrá-los como capazes de auxiliar no entendimento sobre quais são as principais competências demandadas pelo mercado local. Nessa conjuntura, elencou-se a seguinte problemática de pesquisa: **Quais informações para empregabilidade podem suportar estrategicamente os profissionais sergipanos.**

1.3 Justificativa

Neste momento da pesquisa busca-se ressaltar o porquê da escolha da temática trabalhada, conferindo ênfase à relevância das discussões e dos resultados a serem obtidos dentro do campo específico das ciências no qual o objeto em análise se insere. Assim, mediante o panorama contemporâneo no qual as organizações e os profissionais estão imersos, é imprescindível buscar

compreender a necessidade da busca incessante de informações capazes de direcionar os profissionais de forma mais adequada às ocupações no mercado de trabalho.

Mediante tal entendimento, este estudo se fundamenta na compreensão da importância da captação de informações competitiva para a diferenciação. Isto posto, tem-se como propositura deste estudo coletar junto às organizações participantes, dados significativos capazes de contribuir com o aumento da competitividade entre os profissionais que atuam no mercado aracajuano.

Salienta-se ainda que, para além da contribuição teórica, assume-se ainda a propositura de sinalizar, em termos práticos, a pertinência da implementação de um processo que pode aperfeiçoar aspectos tanto da tomada de decisão como da competitividade no mercado de trabalho, ou seja, procura-se intervir em uma realidade com alto grau de desemprego.

Por conseguinte, ressalta-se que diante do cenário de competitividade do mercado o profissional precisa ter informações capazes de direcionar a própria carreira de forma assertiva. A presente pesquisa visa corroborar com essa ação mediante o desenvolvimento de uma ponte entre a necessidade das organizações e as aptidões do profissional que está na busca de colocação ou recolocação profissional.

Em suma, pontua-se a relevância deste estudo diante da demanda do mercado brasileiro por profissionais qualificados e do crescimento do desemprego, conforme os dados apresentados. De modo mais específico, trata-se de uma conjuntura ainda mais complexa quando os conhecimentos, habilidades e atitudes são direcionadas para cada setor produtivo, haja vista que cada área possui características profissionais diferentes, e entender informacionalmente essa questão é valioso para o profissional direcionar a própria carreira.

2 REVISÃO TEORICA

2.1 Informação

A informação na contemporaneidade tem conquistado efetivos espaços entre indivíduos, grupos sociais, organizações e sociedade de forma mais ampla, sendo inegável sua relevância. Porém, a complexidade, variedade de conceitos e ocorrências da informação no contexto cotidiano e técnico-científico têm promovido uma diversidade de significados que dificultam a construção de sentidos mais consistentes.

Diante desse aspecto, temos o entendimento de que os dados não possuem significados relevantes e não conduzem a nenhuma compreensão, pois representam algo que não tem sentido, a princípio. Portanto, não tem valor algum para embasar conclusões, muito menos respaldar decisões. De modo contrário, tem-se que a informação é a ordenação e organização dos dados de forma a transmitir significado e compreensão dentro de um determinado contexto. Assim, a informação seria o conjunto ou consolidação dos dados de forma a fundamentar o conhecimento. (SMIT, 2012).

Todavia, essa conceituação de informação não desenvolve de forma mais profunda a relevância que a mesma tem para os atores da sociedade. Nessa perspectiva, salienta-se que a conceituação de informação para a Ciência da Informação perpassa por uma linha histórica pautada pela mudança de paradigmas.

De acordo com Smit (2012) o paradigma físico (1945 até meados da década de 1970) – consensualmente o pós-guerra é considerado o marco inicial da Ciência da Informação, que se implementou em oposição à biblioteconomia, já que essa não conseguia prover acesso à informação, cada vez mais volumosa e diferenciada, para usuários cada vez mais especialistas e exigentes (SMIT, 2012). A ênfase recai sobre o objeto da atividade de produção, organização e busca de informação, ou seja, à própria informação.

Ainda segundo Smit (2012) o conhecimento, de acordo com esse paradigma, é objetivo, especializado e independe do sujeito cognoscitivo. Engenheiros, matemáticos e físicos, por exemplo, concebem um tratamento da informação mais detalhado, mais voltado para suas necessidades informacionais. Concebem este tratamento num enfoque que poderia ser

chamado “tecno-centrista” e pelo qual o processo de busca da informação é determinista, não dinâmico e tampouco interativo, não sofrendo intervenção de elementos psicológicos e físicos. (SMIT, 2012).

A relevância da informação recuperada é objetiva, podendo ser medida. De acordo com o paradigma físico a informação é representada por unidades, com características de “objetos” (BUCKLAND, 1991) que podem ser armazenados em algum lugar e transmitidos por canais, sendo que tanto a transmissão quanto a recepção não sofrem influências contextuais. A capacidade de compreensão da informação transmitida não é discutida, somente se a mesma “chegou a bom porto”.

Já no paradigma cognitivo (1980 até meados da década de 1990) – transformação que se opera mundialmente, de rejeição da modernidade e da sociedade industrial, leva ao esgotamento do modelo da racionalidade moderna, introduzindo o conceito de relatividade a partir da crítica da objetividade que se supunha ser o fundamento da ciência moderna. Esta alteração paradigmática é especialmente atestada pelas ciências humanas e sociais, opondo-se à lógica das ciências exatas e alterando a relação sujeito-objeto, desconsiderada pelas ciências exatas, mas determinante nas ciências humanas e sociais.

A noção de sujeito é resgatada na condição de agente transformador da informação em conhecimento. Instaure-se uma epistemologia individualista, trazendo consigo a consciência de que a realidade do mundo material sempre é uma construção mental. (SMIT, 2012).

A produção do conhecimento depende da mente humana, conceito-chave deste momento. Pode-se considerá-lo como “centrado-no-usuário”, mas sempre um usuário individual, isolado, não inserido numa dimensão coletiva. O motivador deste paradigma é o sujeito produtor de conhecimento, visando seu bem-estar e o desenvolvimento da humanidade, tornado possível pelo desenvolvimento dos indivíduos. (SMIT, 2012).

O paradigma cognitivo opõe-se, efetivamente, ao paradigma físico, mas continua pressupondo a existência de estoques informacionais. Trata-se, em suma, de “iluminar” a outra ponta do contínuo: informação produzida *versus* informação estocada e organizada *versus* informação recuperada e utilizada. Se o paradigma cognitivo trouxe novamente o usuário ao centro das atenções, do qual ele estava em grande parte alijado no paradigma físico, o momento seguinte resgata a historicidade deste usuário.

Corroborando com o entender, Smit (2012) pontua que o paradigma social (1990 em diante) neste a cultura individualista gerou seu antídoto – os movimentos sociais e a busca por um projeto humanista alternativo. O ser humano como sujeito histórico relaciona-se tanto com a natureza como com a sociedade. A excessiva valorização da subjetividade aponta para a necessidade de um conhecimento interpretativo (e não mais descritivo), sustentado pela tríade sujeito-objeto-contexto.

O usuário, de acordo com os pressupostos do paradigma social, relaciona-se com a informação de forma sempre contextualizada, já que o mesmo procura e entende a informação em função tanto de suas redes semânticas individuais, mas também do contexto no qual vive, dos valores que o movem e de acordo com a necessidade informacional determinada pelo mesmo contexto. (SMIT, 2012).

Torna-se evidente que o sujeito procura por informações elaborando perguntas de acordo com aquilo que tanto o contexto social quanto seus conhecimentos individuais permitem, determinando um escopo dentro do qual a resposta será considerada útil, ou válida (SANTOS, 1987). O modo de formular a pergunta determina a resposta, inserindo tanto a busca de informação quanto sua apropriação e uso na relatividade contextual da qual decorrem. A Ciência da Informação, neste momento, se concebe de fato, como uma ciência social influenciada pelas tecnologias da informação e da comunicação (TICs) e inserida nos propósitos da sociedade da informação.

Essa visão epistêmica do uso social da informação abre espaço para novas discussões acerca do papel e do poder da informação e dos sistemas de informação que, ao organizarem a informação, impõem aos usuários determinada visão de mundo. A compreensão dos contextos de produção e uso da informação (contextos social, organizacional ou profissional) constitui uma condição necessária para o trabalho com a informação. (SMIT, 2012)

Conforme explicitado, o paradigma físico priorizou o objeto, o paradigma cognitivo enfatizou o sujeito individualizado, e o paradigma social enxerga o sujeito contextualizado em sua relação com o objeto-informação. Boaventura de Souza Santos descreve ainda o surgimento de um paradigma emergente que não pode ser somente um paradigma científico, mas que deve ser também um paradigma social (SANTOS, 1987).

Desta feita, a informação, de acordo com o paradigma social, é entendida

numa perspectiva ampla que envolve, além das mensagens presentes nos documentos (paradigma físico), processadas cognitivamente (paradigma cognitivo), o conhecimento dos contextos, motivações e intencionalidades dentro dos quais foram produzidas e podem ser buscadas e interpretadas (SARACEVIC, 1999).

Desta feita, diante desse levantamento histórico da construção da ciência da informação como ponto relevante para a avançar do conhecimento. Entendendo os paradigmas que nortearam a ciência da informação como área de conhecimento importante no contexto contemporâneo. A próxima seção trabalha a informação na estruturação do conhecimento.

2.2 Informação e conhecimento

A informação que permite modificar o estado de conhecimento de um indivíduo ou grupo sobre certo fato não pode ser assimilada ao conhecimento. No mesmo sentido, é igualmente inoperante identificar a informação com a comunicação, outro conceito que frequentemente se encontra associado ao primeiro de forma equivocada.

O conhecimento é elaborado por cada indivíduo a partir de apropriações de informações disponibilizadas de diversas maneiras, inclusive através das instituições coletoras de cultura. Em outros termos, a informação, por si só, não concede o conhecimento (SFEZ, 1996, p. 5).

Ainda na ótica deste autor, a informação, ao chegar ao usuário, para poder ser processada e transformada em conhecimento supõe-se a existência de duas competências: uma competência linguística (que lhe permite entender os termos da linguagem utilizada) e uma competência enciclopédica, que lhe permite entender do que se fala. “É nesta condição que ele pode compreender e interpretar a mensagem” (SFEZ, 1996, p. 6). Obviamente as duas competências citadas pelo autor pressupõem que a pessoa esteja disponível para receber a informação.

Assim sendo, para que uma informação possa ser processada pelo indivíduo este deve encontrar, em sua rede cognitiva, algum ponto ao qual a informação nova possa ser conectada (a competência enciclopédica) de forma a conseguir situar a informação nova num conjunto maior (a rede

cognitiva).

Diante disso, de acordo com Lima (2003) visando gerar um conhecimento novo, supõe-se a existência de um conhecimento anterior (a rede cognitiva) bem como a disposição de alterar, completar ou rever este conhecimento. Deve-se assim distinguir a informação do conhecimento. A informação, identificada enquanto estruturas significantes disponibilizadas por um amplo leque de instituições culturais, implica passividade: a informação, enquanto objeto disponibilizado, nada faz, não aciona ou acarreta nada - o homem faz algo com ela (ou seja, gera o conhecimento). (LIMA, 2003).

O conhecimento, por sua vez, é gerado a partir de informações estruturadas e interconectadas de forma totalmente subjetiva por cada indivíduo. O conhecimento é forçosamente individual e subjetivo, produto da apropriação, pelo indivíduo, de informações e da estruturação particular dada a estas. "(...) A produção dos estoques de informação não possui um compromisso direto e final com a produção do conhecimento" (BARRETO, 1994, p. 4).

Por conseguinte, é válido entender a divisão conceitual atribuída por alguns autores para o conhecimento, tais como o tácito e explícito. De acordo com Polanyi (1983), o conhecimento tácito é pessoal, específico ao contexto e de difícil formulação e comunicação, representado pelos modelos mentais individuais e pelo saber técnico relativo às habilidades inerentes na realização de uma ação.

Deste modo, o autor enfatiza que "sabemos mais do que conseguimos dizer" (POLANYI, 1983, p. 24). Afirma ainda que o conhecimento tácito não pode ser totalmente substituído pelo conhecimento explícito, visto que o domínio técnico sobre determinado objeto aprofunda seu conhecimento, no entanto, não é capaz de reproduzir o significado atribuído pelo sujeito (POLANYI, 1983).

Trata-se de uma atividade análoga dotada de subjetividade, e, portanto, oriunda da experiência (NONAKA; TAKEUCHI, 1997). Está enraizada na ação e envolvimento do indivíduo com seu contexto, sendo responsável pela forma como este percebe o mundo a sua volta (NONAKA, 2000). Para Davenport e Prusak (2003) o conhecimento tácito é complexo, desenvolvido e interiorizado pelas pessoas no decorrer de um período de tempo, composto pelo aprendizado acumulado ao longo da vida.

Deste modo, "incorpora tanto aprendizado acumulado e enraizado que

pode ser impossível separar as regras desse conhecimento do modo de agir do indivíduo”, caracterizando-se como ambíguo e de difícil transferência (DAVENPORT; PRUSAK, 1999, p. 86). Para Angeloni (2002), este conhecimento é composto principalmente pelos elementos contidos na psique do indivíduo, ou seja, abrange habilidades pessoais, sistemas de ideias e, portanto, é difícil de ser gerenciado (STRAUHS; DO, 2012).

De um modo geral, o conhecimento tácito consiste no processo de interação, comunicação e coordenação de conhecimento ou de experiência (HASS; HANSEN, 2007), incluindo também o discernimento e instinto individual (ANGELONE, 2008). Li e Gao (2003) consideram a inserção da consciência subjetiva do indivíduo enquanto base para o desenvolvimento deste conhecimento. Besant e Tidd (2009, p. 216) salientam que o conhecimento tácito “é específico do contexto e difícil de formalizar e comunicar”.

Por sua vez, Wang e Wang (2012) afirmam que o conhecimento tácito visa melhorar o processo organizacional por meio da troca de informações relevantes, melhores práticas, experiências, lições aprendidas e senso comum reforçando o desempenho da organização (HUANG; WU, 2010). O conhecimento tácito não é distribuído de modo uniforme em uma organização (WANG; WANG; LIANG, 2012), de modo que compartilhá-lo consiste em um desafio organizacional (O'DELL; GRAYSON, 1998).

O conhecimento explícito ou codificado refere-se ao conhecimento transmissível em linguagem formal e sistemática (POLANYI, 1983). É de fácil comunicação (DAVENPORT; PRUSAK, 1999), seja através de especificações de produtos, fórmulas científicas ou programas de computador (NONAKA, 2000).

De acordo com Nonaka e Takeuchi (1997), o conhecimento explícito é oriundo da racionalidade, caracterizando-se como metafísico e objetivo. Desse modo, é orientado para uma teoria independente do contexto, ou seja, refere-se a uma atividade digital (BATESON, 1973). Bessant e Tidd (2009, p. 216) colaboram afirmando que o “conhecimento explícito pode ser expresso em termos numéricos, textuais ou gráficos e, portanto, é mais facilmente comunicado”. A maximização do conhecimento explícito proporciona o aproveitamento do conhecimento formal existente e eleva a experiência de resolução de problemas, refletindo possivelmente na melhoria de processos e produtos (LAWSON et al., 2009).

Ainda dentro desse processo de conceituação, cita-se Nonaka e Takeuchi

(1997) que entendem os dois tipos de conhecimentos como intrinsecamente relacionados, quais sejam: - o formato tácito, conhecimento subjetivo; habilidades inerentes a uma pessoa; sistema de idéias, percepção e experiência; difícil de ser formalizado, transferido ou explicado a outra pessoa; – o formato explícito, conhecimento relativamente fácil de codificar, transferir e reutilizar; formalizado em textos, gráficos, tabelas, figuras, desenhos, esquemas, diagramas, etc., facilmente organizados em bases de dados e em publicações em geral, tanto em papel quanto em formato eletrônico.

Assim, tem-se em suma que o conhecimento tácito é composto por elementos técnicos (know-how e habilidades) e cognitivos (modelo mental, tal como paradigmas e crenças), sendo difícil de ser formalizado e transmitido (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). Já o conhecimento explícito é aquele que pode ser facilmente codificado, podendo ser representado, armazenado, compartilhado e efetivamente aplicado (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

A socialização tem como objetivo criar e compartilhar conhecimento tácito através da interação entre as pessoas, ocorrendo a conversão do conhecimento tácito para o tácito. Desse modo, a interação é de indivíduo para indivíduo (TAKEUCHI; NONAKA, 2008) e ocorre, geralmente, em reuniões informais (ISHIKURA, 2008). A socialização também pode ocorrer através da observação, imitação e da prática.

A externalização tem o intuito de converter o conhecimento tácito em explícito. Nesse modo de conversão o conhecimento passa do indivíduo para o grupo (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). “O conhecimento tácito torna-se explícito, tomando a forma de metáforas, analogias, conceitos, hipóteses ou modelos” (TAKEUCHI; NONAKA, 2008, p. 62).

A combinação tem como objetivo sistematizar o conhecimento explícito, ocorrendo a conversão de explícito para explícito. Nesse caso o conhecimento passa do grupo para a organização (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). “Este modo de conversão de conhecimento envolve a combinação de diferentes corpos de conhecimento explícito” (NONAKA; TAKEUCHI, 2008, p. 65).

A internalização tem o intuito de converter o conhecimento explícito em tácito. Nesse modo, o conhecimento passa da organização para o indivíduo (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). Esse modo está relacionado com o “aprender fazendo” (ISHIKURA, 2008). Desta feita, como pontuado a informação é fundamental para construção do conhecimento, diante disso, o presente trabalho

corroborar ainda a entender a relevância da informação estratégica para as organizações e também na empregabilidade.

2.3 Informação estratégica

Quando pensamos nos avanços vivenciados pelas sociedades nos tempos atuais, sem dúvidas as telecomunicações e as tecnologias da informação (TI) são sempre referenciadas, isto ocorre pois estes setores foram responsáveis pela amplitude no número de informações produzidas no mundo e, nessa conjuntura, salienta-se que a quantidade diariamente disponibilizada nas plataformas nunca antes foi vista na história da humanidade.

Diante desta perspectiva, é fato que a informação torna-se cada vez mais importante nas diversas rotinas atuais e, diante desta circunstância, o gerenciamento da mesma tornou-se também preocupação estratégica por parte das organizações e instituições no ambiente da competitividade. Desta forma, preconiza-se a relevância do desenvolvimento de estratégias em prol da melhor compreensão dessa realidade, além da busca por sua utilização de forma diferenciada.

Diante desse prisma, Trzeciak, Schenatto e Abreu (2008, p. 7) salientam que para atingir o desempenho organizacional capaz de enfrentar a competitividade vigente, “é necessário que se desenvolvam mecanismos sistemáticos de coleta, tratamento e disseminação da informação, tomado sob os diversos aspectos de interesse da organização”. Os mesmos autores pontuam haver assim melhor possibilidade de acerto na tomada de decisão, mediante a redução da possibilidade de erros.

Por conseguinte, analisar as informações de forma mais rígida é ação significativa no intuito de conseguir os objetivos frente aos clientes, adiantando tendências com o menor custo envolvido e se utilizando de tecnologias mais direcionadas ao tipo de produto e processo que necessita. Ademais, para criar valor na atualidade, as organizações precisam fazer o tratamento dos seus dados, custos, recursos, clientes, etc., e assim gerar informações para gerar conhecimento e, conseqüentemente, gerar diferencial.

Corsatto e Hoffmann (2013) colocam que a captação de informação estratégica tem como objetivo essencial obter melhores resultados a partir do

diagnóstico das variáveis que estão influenciando determinados ambientes organizacionais. A captação da informação estratégica é uma ação importante para as organizações que querem se diferenciar, sejam elas de pequeno, médio ou grande porte. Sua aplicação se dá no trato das informações tendenciado a identificar oportunidades no mercado em que está inserida, contribuindo para que a organização consiga a curto, médio e longo prazo elaborar o planejamento para a estratégia competitiva. (VALENTIM et al., 2003).

Segundo Ribeiro (2002), em seu estudo sobre Hayek e a Teoria da Informação, a informação relevante está associada ao conhecimento relevante, pois este é o que realmente influenciou ou influencia nas ações das pessoas. Para o autor, a informação relevante é aquela que altera a percepção da realidade ou que confirme a forma de agir de um indivíduo perante uma situação.

As limitações que impedem tal alteração ou confirmação derivam da incapacidade da fonte receptora, da incapacidade do canal ou da complexidade da informação, limitações que podem ser resolvidas com a melhoria da codificação ou a evolução perceptiva do receptor.

Entende-se que a informação relevante está relacionada à qualidade da informação. De acordo com Oliveira (2008), “as organizações precisam ter fácil acesso à informação relevante e de qualidade, pois informações e dados de má qualidade resultarão em um impacto negativo na eficiência global das organizações”. Sendo assim, é possível perceber que há certa necessidade de as informações adquiridas pela organização e os seus ambientes sejam de qualidade, pois terão papel importante na tomada de decisão, orientando a organização para o sucesso ou para o fracasso.

Ainda do entender, a informação também é fundamental no processo de empregabilidade, pois a mesma direciona o profissional na construção e no direcionamento da sua carreira, assim como: as oportunidades de vagas que são disponibilizadas através de sites e quadros nas empresas. Nesse sentido, a quantidade de informações pode significar o sucesso ou o fracasso de qualquer atividade.

Oleto (2006, p. 58) afirma que com o acúmulo exponencial da quantidade de informações disponíveis na contemporaneidade e o desenvolvimento espetacular dos processos técnicos de registro e de acesso a essas informações, passamos a viver um problema que se tornou fundamental qual seja, o de selecionar no imenso estoque de informações atualmente existente,

aquelas que têm qualidade. Tal realidade é verificada na empregabilidade, visto que é necessário o monitoramento informacional das oportunidades disponíveis, assim como as mudanças do setor.

O acúmulo de informações e aprendizado de uma organização sobre os diferentes usos da informação traz para ela a capacidade de aumento da competitividade, aperfeiçoamento do desempenho por meio da mudança de seus processos (BEUREN, 1998). O que determina se uma informação é relevante ou irrelevante é a sua qualidade e a finalidade para qual será utilizada. Desta feita, o quadro 01 abaixo elenca a dimensão, atributo e uma descrição da informação, pontuando a relevância que a qualidade da mesma tem para com a organização e a empregabilidade.

Quadro 01 – Qualidade da informação

Dimensão	Atributo	descrição
Tempo	Prontidão	A informação deve ser fornecida quando necessária.
	Aceitação	A informação deve ser atualizada quando fornecida.
	Frequência	A informação deve ser fornecida todas as vezes que forem necessárias.
	Período	A informação pode ser sobre períodos e instantes do presente, passado ou futuro.
Conteúdo	Precisão	A informação deve estar isenta de erros.
	Relevância	A informação deve estar relacionada às necessidades do seu receptor específico, para uma situação específica.
	Integridade	Toda informação que for necessária deve ser fornecida.
	Concisão	As informação que for necessária deve ser fornecida.
	Amplitude	A informação pode ter um alcance amplo ou reduzido, um foco externo e interno.
	Atualização	A informação é continuamente atualizada para garantir que as pessoas utilizem o que há de melhor.

Forma	Clareza	A informação deve ser fornecida de forma fácil de ser compreendida.
	Detalhe	A informação deve ser fornecida de forma normal, detalhada ou resumida.
	Ordem	A informação deve ser organizada em uma sequência predeterminada.
	Apresentação	A informação deve ser apresentada na forma narrativa, numérica, gráfica e outras.

Fonte: Felix (2003, p. 37).

Corroborando com o entendimento a acerca da qualidade da informação, os autores Schamber, Eisenberg e Nilan (1990), a relevância é uma avaliação de qualidade entre a informação recuperada e a necessidade de informação do usuário. Os autores explicam que neste contexto o usuário da informação é que determina se a informação atende as suas necessidades.

Aspectos cognitivos, situacionais e psicológicos dos usuários são fundamentais para a compreensão do julgamento. Logo, é possível inferir que por meio de teorias relacionadas à informação relevante há como adotar a relevância como método para mensurar a qualidade da informação obtida, para que esta seja utilizada de forma correta e aproveitada em toda a sua essência em benefício à organização.

A velocidade das mudanças sociais, tecnológicas e científicas do século XX interferiram em todas as áreas do conhecimento, exigindo que os especialistas de cada uma delas se adaptassem à nova situação. A Ciência da Informação foi atingida a partir do momento em que o fluxo informacional tornou-se imensurável, bombardeando as pessoas de toda forma e em todo lugar, motivo pelo qual denomina-se essa sociedade como a “Sociedade da Informação”, a qual é caracterizada por Valentim (2002, p.1) como de “economia alicerçada na informação e na telemática, ou seja, informação, comunicação, telecomunicação e tecnologias da informação. A informação, aqui entendida como matéria-prima [...]”.

Essa mudança ocorreu em menos de cem anos, pois até a Segunda Guerra Mundial os profissionais da informação tinham como foco os livros, e contavam com visitas presenciais nas bibliotecas, lugar conhecido como o maior

aglomerado de informações. A Sociedade da Informação exige maiores habilidades dos profissionais que trabalham com a organização, indexação, catalogação e gestão da informação, pois espera-se que estes estejam acompanhando as tendências e inovações associadas ao seu principal elemento de trabalho: a informação.

As sociedades estão cada vez mais dependentes das tecnologias da informação e comunicação para otimizar o processo de busca, acesso, apropriação e uso. Um dos resultados da transformação gerada na Ciência da Informação são os ambientes de trabalho em que os profissionais podem atuar. Assim como as informações não estão mais centralizadas apenas em bibliotecas, os especialistas não se restringem mais a elas, pois são capazes de trabalhar em qualquer Unidade de Informação (UI).

Porém, torna-se relevante outra habilidade para o profissional da informação: a capacidade de relacionar seus conhecimentos técnicos com a necessidade do empregador, visto que a função do profissional da informação de cada instituição é determinada a partir da percepção da necessidade do público que atende.

2.4 Empregabilidade

A conceituação para empregabilidade vem sendo assunto de pesquisa de forma mais incisiva no Brasil desde a década de 1990, e a partir de então inúmeras definições têm sido atribuídas ao termo. Conforme Carvalho (2011), a empregabilidade é entendida como as condições que tornam o indivíduo empregável, onde a mesma deve constituir preocupação obrigatória dos profissionais, e estes devem procurar realizar atualizações e especializações contínuas na formação afim de acompanharem os requisitos do mercado de trabalho quanto às competências e qualificações.

Em concordância, Silva e Lima (2010) salientam o vínculo da empregabilidade com competências e habilidades como modo de proporcionar ao indivíduo condições de se manter no posto de trabalho ou de se adaptar às transformações do mercado. Já Minarelli (1995, p. 11) identifica como a capacidade do trabalhador “de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamentos sintonizados com as necessidades do mercado de

trabalho”.

De forma interligada com a interpretação dos autores acima mencionados, Helal et al. (2007) entende a empregabilidade como sendo a capacidade de adaptação da força de trabalho humana às exigências das organizações e instituições que constituem o mercado de trabalho. Entendimento similar para empregabilidade é atribuído por Case, Case e Franciatto (1997) ao entenderem que ela consiste na capacidade do indivíduo para obter trabalho remunerado sem, necessariamente, preocupar-se com o estabelecimento de vínculos empregatícios com o empregador.

A definição da empregabilidade como a capacidade de uma pessoa conseguir emprego, de acordo com Neri (2001, p. 106), pode ser considerada ultrapassada, pois “hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por organizações, mas também por indivíduos ou grupos isolados”. Situa-se ainda nessa conjuntura a explicação de Kyrillos (2002) ao compreender a empregabilidade como a capacidade do profissional de oferecer seus conhecimentos a diferentes consumidores, sem o dever da subordinação a um único chefe.

É nesta perspectiva que Civelli (1998) infere a empregabilidade como sendo a possibilidade de uso ou implementação de uma série de competências e conhecimentos em novas ou diferentes áreas de trabalho por um indivíduo ou organização. Kyrillos (2002) complementa destacando a importância e a necessidade de os profissionais estarem em constante aperfeiçoamento, ressaltando a busca por novos conhecimentos como fator fundamental para o desenvolvimento da empregabilidade.

Kyrillos (2002) avalia que a conceituação pertinente para empregabilidade faz referência ao conjunto de competências e habilidades do profissional necessárias para que ele tenha condições de competir e, conseqüentemente, ser reconhecido por seu diferencial no mercado de trabalho dentro de seu segmento de atividade. Nesse âmbito, evidencia-se a importância de o profissional analisar e captar informações que possam direcionar de forma mais inteligente a própria carreira.

Trata-se de uma perspectiva na qual se faz válido salientar o que Nielsen (1999) estabelece como diferenciação entre os termos trabalhabilidade e empregabilidade. Para ele, o primeiro se refere à habilidade de executar um

trabalho e conceitualmente isto expressa quão bem o indivíduo se encontra em relação aos recursos requeridos para o trabalho; já empregabilidade estaria relacionada à habilidade para começar e/ou conseguir um trabalho, ou seja, em referência à colocação no mercado.

Como destacado inicialmente, uma problemática crucial neste contexto se refere ao fato de que, frequentemente, aqueles que trabalham por décadas em uma organização tendem a se acostumar com comportamentos específicos da mesma e, ao saírem, se deparam com situações que demandam diferentes modos de atuação para as quais não foram desenvolvidas habilidades enquanto estavam empregados. Assim, vivencia-se nesta conjuntura a recorrência de profissionais que não conseguem apresentar uma série de habilidades, conhecimentos e competências típicas da realidade hodierna (CIVELLI, 1998). É neste sentido que o supracitado autor acrescenta que a empregabilidade suscita a aprendizagem contínua, a capacidade cognitiva de reconhecer e detectar as competências possuídas e as deficiências existentes.

A revisão da literatura aponta ainda alguns trabalhos que, além de definir o conceito em questão, também buscam operacionalmente elencar os fatores nele envolvidos. Destaca-se assim o estudo de Hillage e Pollard (1998), realizado no Departamento para Educação e Emprego do Reino Unido (DFEE), como um dos mais completos e esclarecedores acerca desta questão. Para os autores, a empregabilidade é a capacidade de conquistar inicialmente um emprego, mantê-lo, ou conseguir outro, se necessário.

Ainda citando Hillage e Pollard (1998), eles salientam as habilidades que o profissional deve desenvolver, elencando que *à priori* tem-se a habilidade de conseguir um emprego, e isso deve ser feito antes e durante o curso da graduação. Posteriormente, tem-se a habilidade de manter o emprego e fazer transições entre trabalhos e cargos na mesma organização. Por fim, estaria a habilidade de conseguir um novo emprego, se necessário, enfatizando que segundo os autores essa ação independe do mercado de trabalho.

Em síntese, tendo em vista os supracitados, a empregabilidade seria a capacidade de mover-se de maneira auto-suficiente dentro do mercado de trabalho, com potencial para compreender a realidade do emprego sustentável. Contudo, para os indivíduos a empregabilidade depende dos recursos que possuem em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como a maneira como os utiliza, além da forma como apresenta tais recursos aos

empregadores.

Como contributo com a temática, Hillage e Pollard (1998, p. 80) destacam três componentes-chaves dentro da empregabilidade: os componentes que se referem aos “conhecimentos (o que o indivíduo sabe), habilidades (o que consegue fazer com o que sabe) e atitudes (como o faz) que o profissional possui”. Ainda conforme tal entender, esses recursos são divididos em 3 níveis: recursos básicos, intermediários e de alto nível. O primeiro se refere aos atributos pessoais, como confiança e integridade. O segundo faz referência às habilidades ocupacionais específicas, genéricas ou habilidades chaves como comunicação, solução de problemas e atributos pessoais como motivação e iniciativa. Por fim, o terceiro corresponde às habilidades que irão contribuir para o desempenho organizacional, como trabalho em equipe, autogerenciamento e visão comercial.

Outro estudo que cabe ser mencionado é o realizado por Mallough e Kleiner (2001), que se apóiam na definição de Saterfield e Mclarty (1995) e discorrem sobre o termo empregabilidade como as habilidades requeridas para adquirir e manter um trabalho. Porém, nesta pesquisa eles incluem ao conceito as variáveis: atitudes, habilidades e qualificações acadêmicas, vocacionais e específicas de trabalho. Assim, enfatizam como habilidades mais importantes a comunicação, o relacionamento interpessoal e o gerenciamento de processos organizacionais.

Mallough e Kleiner (2001) fazem ainda um questionamento sobre quais habilidades são capazes de contribuir para capacitar o indivíduo quanto à conquista e manutenção em um trabalho. Eles entendem que esse processo de determinação da empregabilidade envolve mais aspectos do que se pode inicialmente pensar, requerendo auto-avaliação, pesquisa e tomada de decisões (MALLOUGH; KLEINER, 2001). Para tanto, propõem maior detalhamento dos mesmos, caracterizando o que denominam de fatores internos e externos da empregabilidade (MALLOUGH; KLEINER, 2001).

Iniciando pelos fatores internos, os autores enfatizam a auto-avaliação das habilidades de trabalho, habilidades interpessoais, educacionais e de treinamento especializado como pontos norteadores do grau de qualificação. Mallough e Kleiner (2001) consideram esses fatores como internos pois envolvem autoconhecimento, bagagem e experiências pessoais, características que, por sua vez, estão relacionadas com a empregabilidade.

Quanto aos fatores externos da empregabilidade, estes envolvem avaliar

a área geográfica, as condições econômicas, a necessidade de um setor em particular, a renumeração, o tipo de organização ou a função demandada. Por conseguinte, com o levantamento desses dados e sua correta análise, Mallough e Kleiner (2001) acreditam que o profissional terá condições de determinar a própria empregabilidade e quais as áreas que merecem maior investimento, além de projetar a carreira com maior probabilidade de sucesso.

Ainda com vistas a esta perspectiva, Romaniuk e Snart (2000) enfatizaram a responsabilidade pelo gerenciamento da própria carreira como habilidade fundamental para o alcance da empregabilidade e, conseqüentemente, para o sucesso profissional. Desta feita, a identidade, vista aqui também como autoconhecimento, é reconhecida como competência essencial pelos profissionais de sucesso na contemporaneidade.

Para os supracitados autores, a essência do emprego vem sendo descrita com menor ênfase no aspecto intelectual, já que a maior parte dos cargos envolve a identificação e solução de problemas por meio da posse e aplicação de conhecimentos. Por tanto, a organização que anteriormente privilegiava funções especialistas e generalistas isoladamente, tende na atualidade a buscar uma combinação entre ambas. (ROMANIUK; SNART, 2000).

Assim sendo, Drucker (1994) denomina esses como profissionais do conhecimento, assinalando haver a expectativa de que os mesmos se engajem numa aprendizagem contínua que lhes permita a flexibilidade e a capacidade de adaptação em ambientes de constantes mudanças. Contudo, todas essas habilidades devem ser ponderadas de acordo com o nível educacional específico, norteadoras do que Lynch (2000) destaca como sendo facilitadores para o sucesso no mercado de trabalho. Desta feita, na compreensão dos autores sobre a temática empregabilidade, é notório que a mesma, em aspecto geral, envolve desde a fase de preparo do indivíduo para conseguir emprego ou trabalho, até o fato de persistir competente para mantê-lo ou ingressar num novo.

Bridges (1995, p. 50) afirma que o trabalho está sendo mais uma vez reempacotado para atender às novas realidades econômicas. Tais mudanças estariam representando, em alguma medida, aspectos relativos ao desaparecimento do emprego, apesar das leis trabalhistas que o regulam. De acordo com Lynch (2000) esta é uma perspectiva em concordância com evidências de que nas sociedades modernas a geração de riqueza não aumenta proporcionalmente ao quanto as pessoas trabalham, e sim porque trabalham de

forma mais inteligente.

Faz-se imprescindível salientar que os reflexos da reestruturação produtiva sobre o trabalho e a vida do trabalhador são inúmeros e altamente complexos. Se por um lado as vagas no mercado de trabalho passam a exigir maior qualificação, maior habilidade técnica, relacional e flexibilidade, acontece em contra-senso a criação de postos de trabalho mais precarizados, com menores salários, direitos trabalhistas destituídos e aumento do desemprego (SHIROMA, 1993; LEITE, 1997).

Em especial, vivencia-se tal realidade em certos setores de serviços e organizações centrais das cadeias produtivas, onde o valor agregado de bens e serviços é mais elevado. Nestes, a reestruturação produtiva provocou a exigência de maior qualificação de parte dos profissionais e, desta forma, o conceito de empregabilidade aparece como a “capacidade da mão-de-obra se manter empregada ou encontrar um novo emprego quando demitida” (LEITE, 1997, p. 50).

Para Frigotto (1998), a aceitação do conceito de empregabilidade no mercado de trabalho pode ser compreendida como consequência do processo de reestruturação de valores sociais que se desencadeou após a crise dos anos 1970. Assim, a ética e a lógica da integração, da solidariedade e das demandas de caráter coletivo perderam espaço para os valores econômicos e sociais, predominantemente privados, guiados pela competência e pela capacidade individual, seja do país, da organização ou do trabalhador no mundo competitivo (FRIGOTTO, 1998).

Segundo Bueno (1996), apesar das incertezas pertinentes à temática, sempre haverá uma certeza: a de que os poucos empregos estarão à disposição do trabalhador flexível. Tem-se, conforme o autor, a ênfase de que a empregabilidade exigirá que os indivíduos saiam de suas zonas de conforto cultural e profissionalmente, e se destaquem pelo profissionalismo, habilidade com as tecnologias, energia e atitudes proativas.

É com base neste entendimento que Kilimnik et al. (2008) consideram que as carreiras podem ser divididas em tradicionais e modernas. Para eles, o modelo tradicional se caracteriza pela estabilidade no emprego, a progressão linear e ascendente na escala hierárquica, e as responsabilidades das organizações em administrar as carreiras dos profissionais (VOS; SOENS, 2008; WILKOSZYNSKI; VIEIRA, 2013). Trata-se de uma conjuntura segundo a qual,

em décadas passadas era comum o trabalhador desenvolver toda a sua trajetória profissional em uma única organização (TIEPPO et al., 2011).

Contudo, vivencia-se na contemporaneidade a expansão das novas tecnológicas da informação e da comunicação, salientes quanto às diversas mudanças vigentes e em curso nas relações de trabalho. Esta é uma realidade na qual se insere aspectos como a redução dos postos de trabalho, o crescimento de subcontratações, utilização de autônomos e terceirizados, facilitação dos processos de desligamento e elevação no índice de rotatividade. Ou seja, os profissionais passaram a ser estimulados ao desligamento e a constituírem a própria organização como mecanismo para prestar serviços de assessoria muitas vezes à própria instituição que os demitiu (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

A fidelidade total à organização, característica da carreira tradicional, vê-se diante de uma realidade na qual é alterada também pelo próprio comportamento do trabalhador, visto que este passa a utilizar o tempo na organização como oportunidade para adquirir conhecimento, desenvolver e ampliar a rede de relacionamento. Assim, as carreiras tradicionais foram sendo substituídas pelas carreiras proteanas e autogeridas (HELAL et al., 2007). Por carreira proteana entende-se algo mais flexível, que pode se desenvolver tanto horizontalmente quanto verticalmente, sendo do indivíduo a responsabilidade pelo próprio sucesso profissional (VOS; SOENS, 2008; GOMES et al., 2011).

Tal modalidade de empregabilidade é administrada conforme os valores pessoais e profissionais, sendo marcada pelas escolhas sucessivas do indivíduo. Assim, ele pode ter mais de uma carreira durante a sua trajetória profissional (LEMOES et al., 2011; HAYNIE; SHEPHERD, 2011), podendo até mesmo trabalhar simultaneamente em mais de uma organização, tencionando obter maior conhecimento e complementar os rendimentos (KILIMNIK et al., 2008; HEIJDEN et al., 2009).

Faz-se notório diante desta breve perspectiva teórica acerca da empregabilidade o fato de que o mercado de trabalho, na conjuntura atual, mostra-se flexível e multifuncional, possibilitando que os profissionais atuem em diversos ramos e até mesmo em áreas diferentes de suas formações. Para Lemos et al. (2011), a carreira proteana requer indivíduos mais pró-ativos, capacitados e atualizados. Ela confere autonomia ao profissional e determina o incremento de sua capacidade técnica, polivalência na sua atuação, e

desenvolvimento das habilidades pessoais para que se mantenha empregável. Corroborando, Correia (2010) coloca que a empregabilidade é um ação do trabalhador para se ajustar às condições do ambiente, ou seja, consiste na empregabilidade de iniciativa

Ademais, cabe pontuar a informação como fundamental no processo da empregabilidade, haja visto que a mesma é responsável por direcionar de forma mais assertiva o profissional dentro de um ambiente altamente competitivo. Assim, torna-se fundamental o entendimento de que o diferenciamento competitivo profissional far-se-á além disso, coadunando com a avaliação sobre quais as melhores diretrizes.

Logo, mediante o entendimento dos atores aqui elencados, é possível compreender o percurso através do qual a empregabilidade, com vistas a sua conceituação, agregou amplitude de abordagens nos últimos anos, em concordância com as mudanças decorrentes no mercado de trabalho. De forma complementar, a seção seguinte visa contemplar a conceituação de mercado de trabalho numa perspectiva de correlação com os aspectos da empregabilidade.

2.5. Mercado de trabalho

Tornou-se de conhecimento comum a crise que a economia brasileira tem enfrentado nos últimos anos, sendo que uma de suas consequências se refere ao aumento considerável na quantidade de pessoas desempregadas por causa da redução de vagas, principalmente no mercado formal. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), o país possui cerca de 13 milhões de desempregados, dentre os quais, cerca de 4 milhões que desistiram de procurar emprego e, ainda segundo a instituição, o Brasil acumula a maior taxa de desempregados de longo prazo (IBGE, 2018). Nesta perspectiva, a Região Nordeste se ressaltava em função de concentrar o maior quantitativo de pessoas que desistiram de procurar por uma oportunidade de emprego formal.

A realidade contemporânea suscita a necessidade de entender, a partir da literatura pertinente, aspectos relativos ao mercado de trabalho. Segundo Chahad (2004), este corresponde ao processo de compra e venda de serviços, ou seja, trata-se de um ambiente em que profissionais e empresários se relacionam e determinam conjuntamente os níveis de salários e de emprego, as condições de trabalho e os demais aspectos relativos às relações entre capital e

trabalho. É nesse ambiente que se configura, em alguns casos, ações baseadas no obediência a uma legislação específica.

Chahad (2004) pontua também que o mercado de trabalho se classifica basicamente em duas categorias: formalizado e informal. Por mercado formal o autor explica contemplar as relações contratuais laborais, em sua grande maioria determinadas pelas forças de mercado, ao mesmo tempo em que é regido por legislação específica que o regula. Por sua vez, o mercado não formalizado de trabalho existe em contraposição ao mercado formal. Na condição informal prevalecem regras de funcionamento com reduzida intercessão do estado através de aparatos legislativos.

Ainda que a dimensão do mercado informal seja relativamente grande em um país em desenvolvimento como o Brasil, a dinâmica da economia é fornecida pelo setor formal. No entanto, segundo Chahad, “[...] a dimensão e o funcionamento do mercado informal estão intrinsicamente ligados ao que ocorre no núcleo capitalista de produção, no qual desponta o papel do mercado formal de trabalho” (CHAHAD, 2004, p. 381).

Conforme observa Chahad (2004), na perspectiva de observação microeconômico, o mercado de trabalho se constitui em um caso particular do princípio dos preços, sendo imprescindível na determinação dos níveis de salários e disponibilização de trabalho. Em contrapartida, do ponto de vista macroeconômico o mesmo contribui para o entendimento da determinação do nível de demanda agregada do produto e do trabalho, desempenhando atribuição relevante ao lado dos mercados de bens e de serviços, monetário e também de títulos.

Observa-se a importância socioeconômica do mercado de trabalho no que tange à formação de variáveis com impacto e repercussão sobre o cotidiano dos profissionais, tais como: salários (reais e nominais); desemprego; rotatividade; produtividade; além de determinadas condições de trabalho e subsistência dos indivíduos (GALIZA; GONZALEZ; SILVA, 2011). Por esta razão faz-se pertinente a importância da compreensão dos aspectos relativos ao mercado de trabalho, haja vista sua relação com outros aspectos relevantes, a citar: crescimento populacional; necessidade de absorção de mão de obra; migrações; e pobreza, entre outros.

Galiza, Gonzalez e Silva (2011) salienta que de acordo com a ótica econômica, parte expressiva do ajuste da economia no Brasil tem recaído sobre

o mercado de trabalho. Essa condição revela o quanto os profissionais são penalizados quando são submetidos a quedas de salário real, elevação do desemprego, aumento da miséria e deterioração das condições de trabalho. Desta feita, a dinâmica do mercado de trabalho é explicada por meio do crescimento econômico, visto que este pode elucidar os principais indicadores do mercado como um todo (GALIZA; GONZALEZ; SILVA, 2011).

Nesse contexto, de acordo com Chahad (2004), nenhuma inferência pode ser extraída com relação à distribuição de renda. A argumentação é que o emprego cresce porque se ampliam as oportunidades de trabalho, seja pelo surgimento de novas orpotunidades, seja pelo aumento de novas vagas em organizações já constituídas. Dessa forma, a produtividade cresce em função da utilização de maior quantitativo de capital ou de instrumentos de trabalho tecnologicamente avançados por unidade de emprego.

Por conseguinte, os profissionais se tornam mais eficientes porque são treinados e formados tecnicamente para o desempenho de suas funções (SILVA; CARNEIRO, 2014). A rotatividade cresce devido à ampliação das oportunidades de emprego e, como consequência, os profissionais têm maiores chances de mobilidade ocupacional, ou mesmo de buscar maior renumeração estando na mesma ocupação (CHAHAD, 2004).

Para tanto, os indicadores de produtividade e de oportunidades de emprego, dentre outros, refletem esse fenômeno cíclico. Explica-se então que durante o ciclo de expansão ocorre aumento do salário real, trabalho e produtividade. Na recessão verifica-se a ocorrência do movimento oposto (KILIMNIK et al., 2008). Porém, durante o ciclo também poderão ocorrer defasagens e, por breves períodos, a produção estará passível a quedas, o salário real ou a produtividade poderão crescer, ou ainda a quantidade de empregos pode cair e o produto crescer devido à atualização mais intensa da mão de obra. Contudo, a tendência geral desse mercado é seguir o ciclo econômico (HEIJDEN et al., 2009).

Quanto à dinâmica do mercado de empregos, observamos no estudo apresentado por Chahad (2004) que as diversas categorias da população estão em constante mudança, seja em função de alterações em determinados critérios de posicionamento, ou devido às influências exercidas pelos ciclos de atividades de produção e o consequente impacto sobre a política de colaboradores nas organizações. Assim, uma retração da atividade econômica, por exemplo,

transforma um trabalhador em um desocupado, permanecendo inalterável para somar a força de trabalho.

Dessa forma, uma retomada da atividade econômica que reempregue um trabalhador que estava fora do mercado mantém constante a força de trabalho, ainda que os números de empregados e desempregados não se alterem (GALIZA; GONZALEZ; SILVA, 2011). Saliente-se também que a expansão de uma organização ou de um setor que propicie ocupação a um indivíduo que não estava no mercado de trabalho, poderá ampliar o estoque de empregados e o próprio tamanho da força de trabalho. De acordo com Chahad, esse “[...] movimento de profissionais acontece de forma dinâmica, simultaneamente, ainda que não de mesma intensidade, esteja a economia em declínio ou em crescimento acelerado.” (CHAHAD, 2004, p. 386).

Pontua-se que o mercado de trabalho depende também do estoque de vagas colocadas à disposição dos profissionais pelas organizações. Portanto, essas vagas tendem a aumentar devido a elevação da demanda por mão de obra, pressionada pela demanda social para consumir bens e serviços. O estoque de vagas pode ser incrementado pela oferta de vagas adicionais, proporcionadas pelas organizações já existentes, e também pelo surgimento de novas organizações. Assim, conforme observado no estudo de Chahad (2004), “[...] essas vagas podem ocorrer num conjunto relativamente amplo de diferentes ocupações.” (CHAHAD, 2004, p. 287).

Logo, de acordo com análise de Galiza, Gonzalez e Silva (2011), percebe-se que o desemprego se configura como um fenômeno bastante influenciado pela atividade cíclica do mercado de trabalho, sendo mais claramente perceptível quando se aborda a oferta de trabalho nas zonas urbanas. Assim, o desemprego representa uma variável que deve ser interpretada tendo a família como unidade de decisão. Do ponto de vista deste argumento, o desemprego é uma problemática de grande importância, haja vista as questões sociais e de sobrevivência que acarretam ao trabalhador e demais membros próximos da família.

Dessa forma, Chahad (2004) propõe que “[...] a alteração do número de desempregados não ocorre só pela dispensa por parte da organização, que só se destaca das outras razões em períodos recessivos mais intensos” (CHAHAD, 2004, p. 387). Entretanto, ressalta-se que em épocas consideradas economicamente normais, a procura por emprego, tanto pelo reingresso na força

de trabalho como pelo primeiro emprego, acabam por constituir categorias de desemprego tão importantes quanto a dispensa por iniciativa das organizações (DEQUECH, 2006).

Faz-se então relevante entender também a oferta de trabalho que, segundo Ramos (2012), corresponde a um processo vinculado aos indivíduos, pois são eles que disponibilizarão a mão de obra requerida pelas organizações no processo de produção. Assim, a oferta de trabalho deve ser entendida como “[...] a quantidade de trabalho que, em cada momento no tempo, uma economia dispõe para ser utilizada pelas unidades de produção” (RAMOS, 2012, p. 15).

Corroborando com o entendimento acima, Carvalho (2008) concebe o mercado de trabalho como a oferta de vagas de trabalho pelas organizações em determinada época ou lugar, e que sofre instabilidade decorrente do número de organizações existentes em certa região e de sua demanda por mão de obra, gerando disponibilidade de vagas e, portanto, oportunidades de emprego.

Vale citar Dutra (2002, p. 70) ao definir o mercado de trabalho “como o conjunto de oportunidades de trabalho oferecido pelas organizações e como o conjunto das pessoas dispostas a oferecer sua força”. O autor sugere ainda que o mercado de trabalho pode ser considerado como um espaço de negociação e de troca, suprimindo necessidades do indivíduo e da organização. Além disso, o mercado de trabalho pode ser constituído “pelos espaços criados pelas próprias pessoas e pela dinâmica do mercado” (DUTRA, 2002, p. 70).

No mesmo sentido, Banov (2012) entende que o mercado de trabalho nada mais é do que as vagas de emprego oferecidas pelas organizações, e que a oferta e a procura das mesmas são refletidas nos critérios de seleção de pessoal no bojo do sistema de recursos humanos das organizações. Carvalho (2008, p. 58) complementa que os termos de oferta e procura estão ainda relacionados com os segmentos do mercado, como por exemplo, “por setores de atividades, por tamanho, por origem ou ainda, por localidades”. Diante disso, pode-se dizer que o mercado de trabalho passa por três situações: oferta maior que a procura; oferta menor que a procura; e oferta igual à procura.

Perante o exposto, é possível verificar que a dinâmica do mercado de trabalho vai além da disponibilidade de vagas *versus* a disponibilidade de pessoas ou candidatos. Para além disso, corresponde a um processo que envolve necessidades sociais, físicas e psicológicas do indivíduo, bem como necessidades organizacionais. A satisfação das necessidades das duas partes

e o contexto no qual estão inseridas é o que gera a dinâmica cíclica dessa relação.

Tomando a referido perspectiva Albuquerque e Leite (2009) inferem que o mercado de trabalho pode ser considerado a partir da relação de troca em que o indivíduo oferta a força de trabalho e as organizações demandam o preenchimento das vagas de trabalho. A oferta da força de trabalho está relacionada a um conjunto de competências individuais, além da disponibilidade do indivíduo para o trabalho. Já a demanda de vagas de trabalho está relacionada a capacidade do empregador em relação à remuneração e demais benefícios.

Por conseguinte, verifica-se que a relação de troca entre empregado e empregador é o que determina o funcionamento do mercado de trabalho, sendo influenciado por variáveis tecnológicas, culturais, demográficas, sociais, políticas e legais, que podem possuir especificidades pertinentes ao contexto que pertencem (ALBUQUERQUE; LEITE, 2009).

Emerge então a concorrência como aspecto salutar no que se refere a lógica da demanda e oferta no mercado. Conforme os fundamentos da concorrência, o número de ofertas no mercado de trabalho é sempre reduzido se comparado à demanda, e por esta razão tem-se a concorrência entre os indivíduos que procuram por uma vaga. Assim, ela torna a busca por uma vaga no mercado algo complexo, podendo prejudicar a saúde, a moral e a auto-estima do trabalhador, alterando, em muitos casos, alguns padrões normais de ética dos indivíduos quando imersos em práticas de concorrência por uma vaga, bem como no exercício de suas funções profissionais (ALBUQUERQUE; LEITE, 2009).

Fundamentado nas concepções apresentadas acerca da empregabilidade e do mercado de trabalho, esta seção deste estudo buscou evidenciar através dos autores mencionados, o paulatino crescimento da competitividade no ambiente das organizações para os profissionais dos mais diversos campo de atuação.

2.6 Competências profissionais

Em conjunturas marcadas por crise econômica e redução de vagas no mercado formal, como verificado no contexto contemporâneo, manter-se

empregado se tornou ação ainda mais difícil, ainda mais quando se considera a demanda por adaptação frente aos avanços das novas tecnologias da informação e comunicação que demandam dos profissionais a busca constante por conhecimento. De acordo com Afonso e Calado (2011), o conhecimento, habilidades e atitudes dos profissionais se tornaram importante diferencial no mercado de trabalho, de modo que as organizações tendem a buscar colaboradores capazes de atender a esse cenário.

No que se refere à conceituação de competência, esta passou por uma ampliação já no século XVIII, onde seu significado passou para o nível individual, designando a capacidade proveniente do saber e da experiência. Ressalta-se que a conceituação de competência é foco de pesquisa de vários campos da ciência, citando que no domínio da Psicologia essa conceituação aparece pela primeira vez em trabalhos científicos através do pesquisador Noam Chomsky, nos anos 1950 (PERRENOUD, 2005).

Ainda no contexto da definição, cita-se a utilizado no campo da educação, onde o conceito de competência surge como alternativa à capacidade, habilidade, aptidão, potencialidade e conhecimento. Nesta compreensão, é a competência que permite ao sujeito aprendente enfrentar e regular adequadamente um conjunto de tarefas e de situações educativas de aprendizagem (CEITIL, 2006).

Dolz e Ollagneir (2004) contribuem com a temática ao diferenciarem competência de desempenho, entendendo a primeira como algo que o sujeito pode realizar idealmente devido ao seu potencial biológico; sendo que o desempenho é tido como o comportamento observável. A partir dos anos 1970, a palavra competência surge associada à qualificação profissional, vinculando-se ao posto de trabalho, associando-se ao coletivo e à organização. Nesta perspectiva, a competência passa a ser interpretada como uma forma de flexibilização laboral atrelada à diminuição da precariedade do emprego (DOLZ; OLLAGNEIR, 2004).

Por conseguinte, este conceito veio a designar o reconhecimento do profissional quanto ao desenvolvimento de suas capacidades em relação à determinada questão (GUIMARÃES, 2001). Deluiz (2001) corrobora ao afirmar que o modelo das competências profissionais começa a ser discutido no ambiente organizacional a partir dos anos 1980.

Corroborando com o entendimento acima citado, Ceitil (2006) coloca que

a terminologia competência, passou em certos momentos a ser atribuída como na qualificação do indivíduo, sendo que em outros figurava na condição de características individuais ou de comportamento. Para Roldão (2003, p. 50), a competência “emerge quando, perante uma situação, o sujeito é capaz de mobilizar adequadamente diversos conhecimentos prévios, selecioná-los e integrá-los” de forma ajustada à uma situação específica.

Para tanto, a competência exige a apropriação sólida e ampla de saberes, de modo a permitir ao sujeito que os convoque (de modo ajustado) quando se encontra face a diferentes situações e contextos. Assim, a competência recorra noções, conhecimentos, informações, procedimentos, métodos e técnicas pertencentes às pessoas mediante formações e experiências anteriores ou em curso (AFONSO; CALADO, 2011).

Já Cruz (2001) define competência como conceito que acolhe saberes, atitudes e valores, tendo como premissa o domínio cognitivo e comportamental, compreendendo que essa união resulta em um conjunto de ações sistematicamente articuladas. Alves (2005) corrobora com a perspectiva da competência como a capacidade que as pessoas desenvolvem para articular e relacionar os diferentes saberes, conhecimentos, atitudes e valores, validando-a como ação cognitiva, afetiva e social que se torna visível em práticas exercidas sobre o conhecimento e sobre a realidade.

Ainda tomando como princípio as conceituações para competência, Santos (2011) a coloca como conjunto que envolve conhecimento, que corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pela pessoa, capaz de lhe permitir analisar o próprio ambiente, referindo-se à dimensão do saber. Já a habilidade, conforme o autor, é associada ao ‘saber-fazer’, ou seja, corresponde à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, utilizando-o em prol do alcance de objetivo determinado. Por fim, a atitude é a dimensão do ‘querer-saber-realizar’, que representa os aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho.

Santos (2011) acompanha o entendimento de Lopes (2007) que enfatiza os três pilares da Competência: Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA). Neste entendimento, o Conhecimento é o saber, o aprendizado que adquirimos formalmente em um ambiente escolar, nos livros, e que acumulamos ao longo da vida. Este pilar faz parte da nossa memória e é capaz de influenciar nosso comportamento e julgamento; a Habilidade é o saber fazer, refere-se a aplicação

do conhecimento, a capacidade de utilização do conhecimento acumulado na memória de modo prático e produtivo. Já a Atitude é o querer fazer, sendo o que efetivamente impulsiona para executar as habilidades e o conhecimento adquirido.

Ainda segundo Santos (2011), as três dimensões da competência estão interligadas e são interdependentes, de modo que o profissional pode atuar no desenvolvimento de todas ao mesmo tempo, ou separadamente. Nessa perspectiva, resalta-se que as organizações, e/ou profissionais especializados no desenvolvimento de carreiras, precisam entender o perfil da organização e qual dimensão precisa desenvolver mais.

Nas organizações as competências tendem a ser caracterizadas como a contribuição das pessoas para a capacidade da organização de interagir com o ambiente, mantendo ou ampliando suas vantagens competitivas. De acordo com Santos (2011), esta conceituação permitiu o surgimento de uma gestão de pessoas alinhadas com as expectativas e as necessidades das organizações e dos indivíduos.

A competitividade demanda compromisso cada vez maior com a qualidade na gestão das organizações, e o investimento no conhecimento, nas competências e habilidades dos colaboradores configura como precursor de oportunidades e desafios nesse ambiente, além de agregar valor às organizações. Por esta razão, desenvolver uma cultura organizacional pautada no desenvolvimento de competências alinhadas com o mercado configura-se como prática essencial (CARLETON, 2011).

Cruz (2001, p. 31) também pontua que “competência é agir com eficiência, utilizando propriedade, conhecimentos e valores na ação que desenvolve e agindo com a mesma propriedade em situações diversas” (CRUZ, 2001, p. 31). Já para Zarifiam (2001) a competência é uma aptidão que o indivíduo tem ao ser proativo e ir além do que está previsto. O pesquisador ainda relaciona a competência com o conhecimento prático de experiências antecedentes.

Tem-se então que o desenvolvimento de competências profissionais é algo processual, sendo a formação a etapa inicial do desenvolvimento profissional permanente, com perspectiva para atingir a compreensão do trajeto de construção através de um processo de formação continuada (KLAUMANN, 2002). Por outro lado, as abordagens de estratégias que são apoiadas nos processos de formação continuada discorrem o conceito de competências

profissionais ligado à difusão dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos indivíduos como forma de aquisição de vantagens competitivas duradouras (ADLER, 2002).

Os padrões de competência profissional utilizados para a formação técnica explicitam o que o profissional deve saber e ser capaz de fazer para desempenhar suas atividades com eficiência, possibilitando o desenvolvimento dos serviços com qualidade (LIMA, 2005). No cenário atual as organizações buscam maior competitividade e diferenciação no mercado através das pessoas e de suas competências profissionais, implementando um modelo que está sendo adequado à realidade dos novos tempos – a gestão por competência (BERTOLINI, 2004).

Não obstante à inexistência de um consenso quanto ao conceito de competências, alguns pontos comuns em relação a essa noção podem ser identificados. Em primeiro lugar cita-se que a competência é comumente apresentada como uma característica ou um conjunto de características ou requisitos – saberes, conhecimentos, aptidões, habilidades – indicada como condição capaz de produzir efeitos para resultados e/ou solução de problemas (BERTOLINI, 2004).

Desta feita, compreende-se a competência como resultante de múltiplos saberes, obtidos das mais variadas formas: via transferência, aprendizagem, adaptação, os quais possibilitam ao indivíduo criar uma base de conhecimentos e habilidades capazes de resolução de problemas em situações concretas. Logo, como um misto de múltiplos indicadores, a competência revela-se mais do que simplesmente a adição de saberes parciais ou de qualificações: ela é uma síntese de saberes.

Corroborando, Ducci (2006, p. 19) coloca que a competência é “mais do que a soma de todos esses componentes conhecimentos, habilidades, destrezas e atitudes: é uma síntese que resulta de combinação, interação e prática de tais componentes em uma situação real, enfatizando o resultado e não o insumo”. Coaduna com o entendimento de Le Boterf (1994, p. 16) de que as habilidades e competencias são de fato a mobilização para esses recursos.

De acordo com Perrenoud (2002), ela pode ser compreendida também como a capacidade de um indivíduo para mobilizar o todo, ou parte de seus recursos cognitivos e afetivos para enfrentar situações complexas da vida profissional, o que exige a conceituação precisa desses recursos, das relações

que devem ser estabelecidas entre eles e da natureza do ‘saber mobilizar’.

Os novos sistemas de gestão de pessoas, desenvolvidos pelas organizações e que estão em fase avançada de implementação, comumente adotam a lógica da competência, diferentemente dos modelos anteriores baseados nas noções de cargo e de qualificações, os quais refletem, principalmente, a formação adquirida pelos profissionais no sistema formal de educação. O novo modelo busca expressar e valorizar o conjunto de saberes, habilidades e atitudes consolidados na trajetória de carreira do indivíduo. Com o incremento da concorrência e em um contexto de maior oferta de profissionais no mercado, isso pode, entretanto, converter-se em grandes exigências para os trabalhadores (DUCCI, 2006).

Desta feita, para entender melhor as competências demandas pelo mercado de trabalho na cidade de Aracaju, o presente estudo teve como elemento basilar as competências de Gramigna (2007), que apresenta um modelo composto por 15 competências profissionais que foram mapeadas em empresas do mercado brasileiro entre os anos de 1997 a 2005, como pode ser observado abaixo no Quadro 02:

Quadro 02 – Competências mapeadas em empresas do mercado brasileiro

Competências	Definição
1. Autodesenvolvimento e gestão do conhecimento	Capacidade de aceitar as próprias necessidades de desenvolvimento e de investir tempo e energia no aprendizado contínuo.
2. Capacidade de adaptação e flexibilidade	Habilidade para adaptar-se oportunamente às diferentes exigências do meio, sendo capaz de rever sua postura diante de novas realidades.
3. Capacidade empreendedora	Facilidade para identificar novas oportunidades de ação e capacidade para propor e implementar soluções aos problemas e necessidades que se apresentam, de forma assertiva e

	adequada ao contexto.
4. Capacidade empreendedora	Capacidade para se expressar e ouvir o outro, buscando o equilíbrio e soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes.
5. Comunicação e interação	Capacidade para interagir com as pessoas, apresentando facilidade para ouvir, processar e compreender a mensagem, além de apresentar facilidade para transmitir e argumentar com coerência e clareza, promovendo feedback sempre que necessário.
6. Criatividade e inovação	Capacidade para conceber soluções inovadoras, viáveis e adequadas para as situações apresentadas.
7. Cultura da qualidade	Postura orientada para a busca contínua de satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.
8. Liderança	Capacidade para catalisar os esforços grupais de forma a atingir ou superar objetivos organizacionais, estabelecendo um clima motivador para a formação de parcerias estimulando o desenvolvimento da equipe.
9. Motivação e energia para o trabalho	Capacidade de demonstrar interesse pelas atividades que vai executar, tomando iniciativas e mantendo atitude de disponibilidade.
10. Orientação para resultados	Capacidade de trabalhar sob a orientação de objetivos e metas,

	focando nos resultados a alcançar.
11. Planejamento e organização	Capacidade para planejar e organizar as ações para o trabalho, atingindo resultados por meio do estabelecimento de prioridades, metas tangíveis, mensuráveis e dentro de critérios de desempenho válidos.
12. Relacionamento interpessoal	Capacidade para integrar com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes positivas, comportamentos maduros e não combativos.
13. Tomada de decisão	Capacidade para selecionar alternativas de forma sistematizada e perspicaz, obtendo e implementando soluções adequadas diante dos problemas identificados, considerando limites e riscos.
14. Trabalho em equipe	Capacidade para desenvolver ações compartilhadas, catalisando esforços por meio da cooperação mútua.
15. Visão sistêmica	Capacidade para perceber a interação e interdependência das partes que compõem o todo, visualizando tendências e possíveis ações capazes de influenciar o futuro.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Gramigna (2007).

2.7 Gestão da Informação e do Cohecimento

De acordo com Valentim (2002) as organizações são formadas por três diferentes ambientes: o primeiro está ligado ao próprio organograma, isto é, as

interrelações entre as diferentes unidades de trabalho como diretorias, divisões, departamentos, setores, seções etc. (fluxos formais); o segundo está relacionado a estrutura de recursos humanos, isto é, as relações entre pessoas das diferentes unidades de trabalho (fluxos informais) e; o terceiro e último é composto pela estrutura informacional propriamente dita, ou seja, a geração de dados, informação e conhecimento pelos dois ambientes anteriores.

Diante de tal entendimento é relevante entender como a Gestão da Informação insere-se nesse contexto citado. Para Barreto (1994, p. 3) a informação “é qualificada como um instrumento modificador da consciência do homem e de seu grupo” e para Ponjuán Dante (2004) a informação passa a ter um lugar de destaque no que se refere aos recursos organizacionais, cabendo à sociedade observar e organizar os desafios em prol do desenvolvimento. Para tanto, administrar os capitais informacionais passa a ser uma exigência para organizações que pretendem se manter no mercado.

Ainda nesse entender, Capurro e Hjørland (2003) consideram ser necessária a diferenciação entre informação objeto e informação subjetiva, uma vez que esta é passível de entendimento e análise permitindo a geração de significado, sendo possível assim, uma utilização de diversas formas. Corroborando com o entender, buscando o entendimento de Buckland (1991), onde é possível identificar os usos mais comuns do termo informação: informação como processo, informação como conhecimento, informação como objeto.

Nesse entender, citando o supracitado autor, pontua-se a informação como processo se refere à quando a informação repassada gera nova informação, para tanto, a informação somente se renova caso seja compartilhada entre os pares, ou seja, quando é repassada, de forma que o que se sabia antes muda. A informação como conhecimento é quando a informação agrega conhecimento ao sujeito. (BUCKLAND, 1991).

O que se observa na informação como processo é que esta acaba gerando um novo conhecimento. Por fim, a informação como coisa é vista como objeto, dados e documentos que possuem caráter instrutivo tencionando dar conhecimento ou comunicar uma informação. (BUCKLAND, 1991).

Além da identificação dos usos e distinção entre tipos de informação, existem outros fatores que devem ser considerados a fim de garantir a eficácia em seu gerenciamento. É preciso também considerar a finalidade da informação no

âmbito das organizações, o que segundo Moresi (2000) pode ser classificada em: informação sem interesse – a que pode ser dispensada pela organização, pois sua manutenção não agrega valor; informação potencial – é aquela que pode levar a uma vantagem competitiva; informação mínima – configura-se na informação necessária à gestão da organização e informação crítica – a que garante a sobrevivência da organização.

Neste aspecto, existem informações que são primordiais para a existência das organizações e outras que são consideradas desnecessárias, cabendo ao gestor identificar e classificar estes tipos de informações e orientar a organização com o intuito de melhor administrar este recurso.

Diante da valorização das informações e da necessidade de administrá-la de forma que se atinja os objetivos de efetividade e competitividade, é primordial compreender o significado do conceito de Gestão da Informação (GI). De acordo com Ponjuan Dante (2004, p.17) trata-se de [...] “um processo mediante o qual se obtém, desdobram ou utilizam recursos básicos (econômicos, físicos, humanos, materiais) para conduzir a informação no âmbito da sociedade a qual serve”. Tem como elemento básico a gestão do ciclo de vida deste recurso e ocorre em qualquer organização. É própria também de unidades especializadas que conduzem este recurso em forma intensiva, chamadas unidades de informação.

Com este mesmo entendimento, Rowley (1998) esclarece que a Gestão da Informação (GI) pode ser considerada como uma resposta à busca pela inovação. Este tipo de gestão aprimorou a forma de controlar a explosão de informações, considerando a complexidade crescente de decisão para melhorar o fluxo, controle, análise e síntese de informação para tomadores de decisão.

Segundo Choo (2003) o objetivo da gestão da informação é aproveitar os recursos e capacidades informacionais de forma que a organização aprenda e se adapte ao ambiente de mudança. Citando Davenport (1998), Choo também apresenta um modelo processual em que a gestão da informação é dividida em seis etapas: identificação das necessidades de informação; aquisição de informação; organização e armazenamento da informação; produtos e serviços de informações; distribuição da informação; e utilização da informação. Com implementação destas etapas gera-se o comportamento adaptativo que reinicia o ciclo de gestão da informação.

Mas quais seriam os motivos que levam organizações a terem que

gerenciar suas informações? Para Davenport (1994, p. 84) “grandes volumes de informação entram e saem das organizações sem que ninguém tenha plena consciência de seu impacto, valor ou custo”. Assim, para muitos gestores tal gerenciamento torna-se fundamental para a obtenção do sucesso e a manutenção de vantagem competitiva.

Bergeron (1996) destaca a necessidade da adoção de medidas de Gestão de Recursos Informativos (GRI) como resposta aos problemas que as organizações enfrentam. Considera que a informação é como qualquer outro recurso da empresa, seja material, financeiro ou humano; e assim, como recurso, deve ser administrado de forma que atinja os resultados esperados. Mas para que isso aconteça é preciso entender os fatores culturais da organização que fatalmente afetarão o sucesso da implementação da GRI.

Diante da complexidade que envolve a informação, a gestão da informação é responsável por atender as necessidades e demandas informativas dos sujeitos organizacionais em uma dinâmica contínua. Em termos conceituais, Ponjuán Dante (2004, p. 17-18) explica que a gestão da informação se refere a um: “[...] processos mediante o qual se obtêm, implementam ou utilizam recursos básicos (econômicos, físicos, humanos, materiais), para manusear informação internamente e para a sociedade a que serve”.

O processo de gestão da informação deve ser avaliado sistemicamente em diferentes dimensões e o domínio de sua essência permite sua aplicação em qualquer organização. Desta feita, verifica-se a relevância que a informação tem para as organizações dos mais diferentes ambientes, ressaltando que atualmente a mesma também tem se tornado requisito fundamental para o profissional, pois através da análise informativa do ambiente é possível direcionar sua carreira.

Tendo em vista a compreensão do contexto inerente às sociedade e organizações na contemporaneidade, nota-se que a informação vem sendo cada vez mais considerada como atributo essencial nos mais diversos âmbitos e, diante de tal entendimento, se valida o fato de que a quantidade de dados gerados diariamente é algo sem precedentes na história da humanidade. Contudo, a problemática atual se refere a como transformar toda essa gama de conteúdo em informação e, para além disso, em informação contributiva para tomada de decisão.

Dentro do supracitado pensamento, torna-se essencial entender colocações acerca da definição do termo conhecimento. Para Davenport e Prusak (2002) o conhecimento é um *mix* de vários fatores, tais como: experiências, valores, informações e ideias ao acaso, que proporciona um esqueleto para a avaliação e incorporação de outros entendimentos.

Tal perspectiva referente ao termo é ainda mais relevante quando analisamos o conhecimento sob a ótica organizacional, uma vez que a concorrência nos diversos setores é cada vez maior, não permitindo a ocorrência de erros. Nesse entender, na empregabilidade a informação também é valiosa, pois, é nessa que o profissional pode ter uma orientação quanto a tomada de decisão, e evidencia-se que o profissional com mais informação sobre a sua área tem uma maior possibilidade de empregabilidade. Desta feita, o próximo capítulo da presente pesquisa, visa apresentar as perspectivas metodológicas do trabalho.

3. METODOLOGIA

Nesse capítulo é apresentada a metodologia adotada para a execução da pesquisa, definida a classificação, o método, a estratégia e o instrumento utilizado para a obtenção dos dados, assim como a técnica empregada para a análise dos mesmos. Por conseguinte, a pesquisa se contextualiza diante de dois momentos distintos e complementares.

3.1 Delineamento da pesquisa

Para Matias-Pereira (2012), a pesquisa científica tem como propósito inicial obter solução para uma determinada problemática utilizando-se de técnicas científicas, que consistem em procedimentos sistemáticos, e de técnicas baseadas em raciocínio lógico. Nesse sentido, cabe ao pesquisador buscar respostas para o problema diagnosticado.

Na concepção de Marconi e Lakatos (2003, p. 155) a pesquisa científica é um “procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento”. Já Rúdio (1992, p. 9) a descreve como sendo “um conjunto de atividades orientadas para a busca de um determinado conhecimento”.

A partir dos referidos entendimento, o presente estudo se divide em dois momentos com finalidades complementares. O primeiro se trata de uma descrição, caracterizado pela exposição de características de determinada população ou de determinado fenômeno, sem a obrigatoriedade de descrevê-los (VERGARA, 2007). Conforme o autor, a descritividade em um estudo expõe os aspectos identificados podendo ser estabelecidas correlações entre variáveis, e definição da sua natureza.

O segundo momento do estudo teve como objetivo o aspecto da exploração, a qual, de acordo com Collis e Hussey (2005), é realizada a respeito de uma problemática ou questão de pesquisa sobre a qual há poucos estudos anteriores, de modo que o pesquisador possa buscar dados e/ou informações novas. Assim, cita-se Vergara (2007) ao definir que a pesquisa exploratória é evidenciada em área estudo em que há pouco conhecimento acumulado e sistematizado.

Nesse entender, a pesquisa torna-se aplicada, pois tem como objetivo a utilização de toda informação disponível para a criação de novos métodos. Esse tipo de pesquisa possui resultados mais palpáveis, muitas vezes percebidos pela população também. Para Gil (2007) seu objetivo é gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos.

A pesquisa tem como foco de ação o campo, caracterizando-se pela investigação em que, além da pesquisa bibliográfica e/ou documental, se realiza coleta de dados junto a pessoas, mediante o uso de diferentes tipos de pesquisa (FONSECA, 2002). No tocante a natureza, esta pesquisa se caracteriza por ser mista (Quanti-Quali). Cabe ressaltar que as técnicas quantitativas têm seu foco em medidas, em quantificar algo, enquanto as técnicas qualitativas servem para buscar significado, dar definição (COOPER; SCHINDLER, 2004).

Kalof, Dan e Dietz (2008) colocam que uma maneira simples de distinguir os dois métodos é apontando que a pesquisa quantitativa utiliza ferramentas estatísticas para auxiliar a interpretação dos dados, enquanto a pesquisa qualitativa investiga questões sem o auxílio de aparatos estatísticos, pois diz respeito a uma pesquisa que foca na habilidade do pesquisador para observar padrões.

Em suma, cita-se Martins e Theóphilo (2009) ao afirmarem que o método quantitativo de levantamento tem como objetivo descrever quantitativamente ou numericamente tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela. Já o qualitativo é fundamentalmente interpretativo. Assim, visando alcançar os objetivos propostos neste estudo, julgou-se necessária a utilização dos dois métodos de forma colaborativa.

3.2 Estratégia de Pesquisa

A estratégia utilizada para a efetivação dessa pesquisa foi a *Survey*, método que se caracteriza pela abordagem direta às pessoas das quais se deseja obter os dados, visando colher informações sobre práticas ou opiniões atuais de uma população específica. Para Gil (1999), o *Survey* examina apenas uma parte da população elencada como foco do estudo. Já Collis e Hussey (2005) colocam que o método *survey* é uma metodologia positivista na qual uma amostra é retirada de uma população e estudada, para que sejam feitas inferências sobre ele. Marconi e Lakatos (2010) apontam que o procedimento

indutivo procura através de dados particulares e cientificamente comprovados, chegar a uma generalização.

Assim fundamentado, no primeiro momento da pesquisa foi realizada uma *survey* com os empresários associados da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE), tendo sido aplicado um questionário fechado. Para contribuir com o embasamento dos objetivos pretendidos, procedeu-se no segundo momento a seleção de 4 (quadro) organizações que responderam perguntas abertas, tendo em vista obter junto a eles, através de uma entrevista, dados mais detalhados das quatro atividades empresariais que compuseram a amostra: Produto, Serviço, Indústria e Terceiro Setor.

Outra estratégia atribuída a esta pesquisa é o método de estudo de múltiplos casos. Tal colocação se faz válida ao citar Yin (2001), pois o autor afirma que a observação de mais de um caso ou organização, pode trazer dados complementares sobre a temática em questão. Ainda este respeito, Richardson (2011) afirma que esse procedimento possibilita o confronto entre os casos pesquisados de modo que através da análise comparativa é possível detectar resultados similares ou divergentes, tornando-os mais fidedignos.

3.3 Questões de pesquisa

De acordo com Vergara (2007), questões de pesquisa são questionamentos previamente estabelecidos e que devem ser respondidos no decorrer do estudo. Assim sendo, foram definidas as seguintes questões de pesquisa:

1. Qual o perfil das organizações presente no quadro de associados da ACESE?
2. Qual formação educacional é importante na empregabilidade conforme as organizações da ACESE
3. Quais as principais competências profissionais demandadas pelas organizações aracajuanas que compõem a ACESE?

3.4 Definições das variáveis

Ciata-se Vergara (2007, p. 34) ao definir variáveis como sendo “uma pequena lista de termos-chaves do estudo, com suas definições, como se faz em dicionários”. Assim, as variáveis elencadas neste estudo foram definidas conforme ilustrado a seguir (Quadro 03):

Quadro 03 - Categorias analíticas e elementos de análise do questionário e entrevista

Variáveis	Definições	Indicadores Questionario	Indicadores Entrevista
Perfil das organizações aracajuanas	Organização é a forma como se dispõe um sistema para atingir os resultados pretendidos	<ul style="list-style-type: none"> • Setor de atuação da empresa; • Tempo de atuação • Nº de funcionarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivação para escolha do modelo de negócio.
Formação educacional	Formação desenvolvida por uma organização oficial	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino medio • Ensino superior • Especialização • Mestrado academico e profisisonal • Doutorado academico e profisisonal • Idioma inglês • Idioma espanhol • Informatica avançada • Trabalho voluntario • Intercambio • Cursos extrecurriculares 	<ul style="list-style-type: none"> • Importância da educação formal para sua atividade empresarial
Competências profissionais	Aptidão para cumprir alguma tarefa ou função, que envolve conhecimento, habilidades e atitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Autodesenvolvimento e gestão do conhecimento • Capacidade de adaptação e flexibilidade • Capacidade empreendedora • Capacidade empreendedora • Comunicação e interação • Criatividade e inovação • Cultura da qualidade • Liderança • Motivação e energia para o trabalho • Orientação para resultados • Planejamento e organização • Relacionamento interpessoal • Tomada de decisão 	<ul style="list-style-type: none"> • Qual (is) competencias que seu colaborador precisa ter na sua atividade

		<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho em equipe • Visão sistêmica 	
--	--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

3.5 População e amostra

A População é considerada como um conjunto de objetos que têm em comum uma característica denominada variável que pode ser classificada, contada ou medida. Pode ser finita, possuindo número limitado de objetos (ou de dados), ou infinita, quando o número de objetos (ou de dados) é ilimitado. Nesta pesquisa o número da população é considerado finito, pois teremos como base as organizações formalizadas e ativas em Aracaju.

Já a amostra é definida como sendo o subconjunto de uma população e por isso é denominada como um conjunto de objetos ou de dados retirados de uma população para fins de estudo da mesma. O número de objetos (ou de dados) de uma amostra e o tamanho da mesma são regeralmente apresentados por **n**. Para definir o tamanho mínimo da amostra neste estudo, foi utilizada a fórmula para cálculo de amostras para população finita, estipiulada por Gil (2008).

De acordo com a Associação Comercial do Estado de Sergipe (ACESE, 2019) há 250 empresas ativas registradas na associação. Para o cálculo amostral, temos o $N = 225$, $a^2 = 90\%$, $e^2 = 10\%$, $p = 20\%$ e $q = 70\%$, temos o $n = 52$.

$$n = \frac{a^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N - 1) + a^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde:

- n = Tamanho da amostra
- a^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão
- p = Percentagem com a qual o fenômeno se verifica
- q = Percentagem complementar
- N = Tamanho da população
- e^2 = Erro máximo permitido

3.5 Instrumento de Coleta de Dados

A estratégia utilizada para a efetivação dessa pesquisa foi a *Survey*, ou seja, método que se caracteriza pela abordagem direta às pessoas das quais se deseja obter os dados, visando colher informações sobre práticas ou opiniões atuais de uma população específica. Para Gil (2002), o *Survey* examina apenas uma parte da população elencada como foco do estudo. Já Collis e Hussey (2005) colocam que o método *survey* é uma metodologia positivista na qual uma amostra é retirada de uma população e estudada para sejam feitas inferências sobre tal população. Marconi e Lakatos (2010) apontam que o procedimento indutivo procura, através de dados particulares e cientificamente comprovados, chegar a uma generalização.

Para efeito de coleta dados no primeiro momento da pesquisa, tal procedimento foi efetivado através de questionário semiestruturado, disponibilizado eletronicamente via Google Forms® para todos os associados Ativo da ACESE. Conforme Marconi e Lakatos (2007, p. 98), “o questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas”.

3.6 Análise de dados

A fase de análise dos dados obtidos nos procedimentos de coleta empreendidos nesta pesquisa teve por objetivo a organização e distribuição das informações coletadas, a fim de fornecer ao pesquisador respostas para o problema diagnosticado (GIL, 2008). Para contribuir com a ilustração, tabulação e apresentação dos dados, foram elaborados gráficos através do *software* excel.

Após a análise dos dados levantados na presente pesquisa, verificou-se quais as competências que as organizações da Associação Comercial de Sergipe (ACESE) buscam nos profissionais para ocupar cargos em suas atividades fins. Tal abordagem foi entendida como pertinentes haja vista ser ela uma lacuna no mercado estudado, pois a qualificação dos profissionais locais aptos para o mercado de trabalho é apontada como não alinhadas com as necessidades das organizações, principalmente nas funções que exigem

habilidades, competências e formações técnicas específicas.

3.7 Associação Comercial de Sergipe (ACESE)

Para o desenvolvimento desta pesquisa elencou-se como campo de estudo a Associação Comercial de Sergipe (ACESE), instituição idealizada pelo português Antônio Martins de Almeida e fundada no dia 26 de maio de 1872. Devido ao tempo de atuação, relevância e credibilidade no cenário local, a ACESE é considerada uma das principais e mais antigas instituições do estado, sendo composta por mais de 200 empresários do estado, desde o autônomo até o grande empresário.

De acordo com a instituição, ao longo da sua história os gestores buscaram construir uma reputação de entidade forte e representativa, capaz de agir com determinação, firmeza e independência em favor dos mais legítimos interesses do setor produtivo de Sergipe. Para tanto, segundo a ACESE, sempre se buscou fomentar a imagem do empresário como agente de transformação, cuja conduta deve estar sempre pautada na ética e na responsabilidade social.

A Associação Comercial de Sergipe tem como foco de atuação os empresários do estado desenvolvendo ações que visem defender e garantir os direitos de seus membros, tais como sua atuação em recente caso relativo à exigência de uso da Transferência Eletrônica de Fundos nas vendas através de cartão de crédito para empresas de qualquer porte, decisão rejeitada por empresários e consumidores sergipanos. Outro exemplo é a presença constante da ACESA em ações contrárias à cobrança antecipada de ICMS pelo governo sergipano.

Atualmente a Associação Comercial de Sergipe (ACESE) tem na condição de presidente o empresário Marco Aurélio Pinheiro, para o qual o desafio de sua gestão é ampliar os novos negócios como forma de dar continuidade ao projeto de fortalecimento da Acese pujante e cada vez mais defensora do empresariado, tendo como finalidade a empregabilidade e o desenvolvimento econômico do Estado.

Diante do exposto acerca da representatividade da Associação Comercial de Sergipe para o estado, justifica-se a escolha da ACESE como locus para acesso à população deste estudo: empresários de diversos setores de atuação, organizações de diferentes portes, faturamento e quantidade de funcionários di-

versas. A pluralidade das características dos associados foi fundamental ao contribuir com uma visão mais ampla das informações obtidas durante a coleta dos dados.

3.8 Limitação da pesquisa

A principal limitação deste estudo se referiu à restrita literatura sobre as competências específicas dos setores analisados, principalmente no tocante ao estado Sergipe, sendo que o presente produto visa corroborar com essa realidade, ajudando tanto o empregador quanto o profissional na recolocação ao mercado de trabalho, ou no planejamento da sua carreira, visando atender de forma mais qualificada o mercado que se propõem atuar.

Desta feita, outra limitação se faz na aplicabilidade da pesquisa, pois se faz necessário ter uma constância na avaliação e levantamento dessas informações, visando que a médio e longo prazo possa haver uma análise mais profunda a respeito das competências mais correlatas com a empregabilidade.

3.9 Diagnóstico

Um dos pontos chaves em uma pesquisa científica é entender o ambiente no qual a mesma está inserida, e isso perpassa por várias nuances, e é capaz de nortear o pesquisador de forma a corroborar de forma mais assertiva com o seu caminho na pesquisa. Para tanto, o presente diagnostico vai utilizar de uma ferramenta organizacional que direcionam estrategicamente seus tomadores de decisão, a análise SWOT.

Para tanto, de acordo com Kotler (2005) coloca que a análise de SWOT é uma das ferramentas estratégicas muito utilizadas pelas organizações, a mesma consiste em analisar fatores internos e externos. Essa ferramenta estratégica orienta em uma visão ampla da organização dos seus pontos fortes e fracos, além do estudo externo que influência diretamente no desempenho interno das organizações. O ambiente de uma organização é composto por forças e instituições externas a ela que pode afetar o seu desempenho.

Percebe-se que a análise de SWOT é de suma importância no contexto organizacional. Onde essas devem buscar sempre métodos e técnicas diante das análises realizadas para que possa definir a estratégia que melhor se identifica com os seus objetivos, buscando assim, uma estratégia que permite a

organização alcançar competitividade diante de seus concorrentes. Ademais, segue Figura 05 com demonstração gráfica da análise SWOT.

Figura 04 – Análise SWOT



Fonte: Elaborado pelo autor (2018) baseado em Kotler (2005).

Para tanto, seguindo os indicadores previstos na Análise SWOT, a proposta informacional nesse trabalho, vem contribuir de forma positiva com os estudos do Observatório Informacional do Trabalho (OIT), pois esse grupo de pesquisa tem grande valia para a empregabilidade no estado, e através de seus membros pode dar continuidade no estudo desenvolvido.

Já no que se refere as oportunidades, verifica-se primeiramente um ambiente de alta taxas de desempregados, onde segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) mesmo diante de um recuo para 12,4% nos últimos meses, ao Brasil, ainda possui 13 milhões de pessoas sem uma ocupação formal. Logo diante dessa realidade, o presente estudo já se faz relevante, pois, visa nortear de forma mais assertiva os profissionais na busca do emprego.

Contudo, além dessa problemática, o estudo visa também aprofundar o entendimento a acerca da falta das competências profissionais que diferenciam esse profissional no mercado de trabalho. Visto que, de acordo com estudo da *ManpowerGroup* (2018) cerca de 34% dos empregadores brasileiros estão com dificuldades para preencher vagas ofertadas.

Diante disso, tem-se um cenário de poucas vagas de emprego, necessidade por profissionais qualificados e poucas ferramentas de direcionamento informacional para o profissional brasileiro, e mais especificamente, sergipano. Para tanto evidencia-se também que o

Observatório Informacional do Trabalho (OIT), grupo de estudo da Universidade Federal de Sergipe (UFS), não possui nenhuma ferramenta de suporte informacional ao trabalhador, no que tange aos requisitos para empregabilidade no estado de Sergipe.

Já no indicador fraquezas, a pesquisa está imersa em um campo de poucas referências nas temáticas propostas, e no mapeando informacional de competências profissionais em Sergipe.

As ameaças que o presente estudo enfrenta, referem-se ao baixo quantitativo de respostas dos pesquisados, visto o tamanho da amostra e a estratégia de captação de dados e informações. Pois, é notório que o questionário é um instrumento que depende da disponibilidade e ação do pesquisado, além das respostas não estarem dentro do esperado pelo pesquisador.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo tem como propósito apresentar os dados e análise obtidos na pesquisa, tal coleta aconteceu de abril a maio de 2019 com os empreendedores e gestores de recursos humanos das empresas associadas a ACESE. Dessa forma, evidencia-se que:

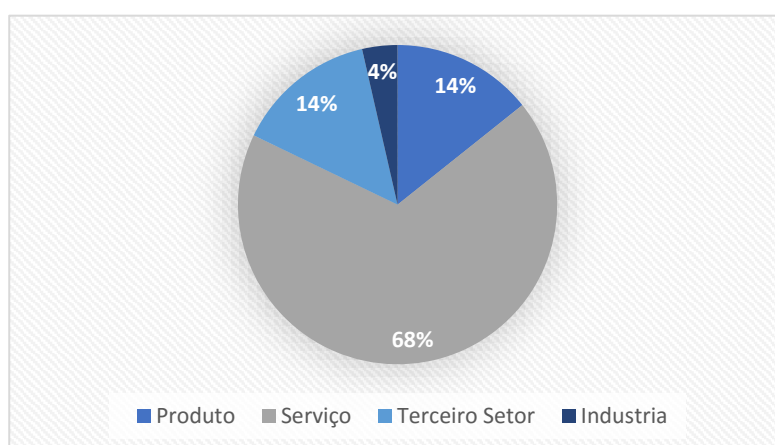
4.1 ANÁLISE DOS QUESTIONÁRIOS

O questionário elaborado para este estudo foi enviado para um total de 225 e-mails, tendo sido respondido por 56 (cinquenta e seis) empresários associados da ACESE que, voluntariamente, aceitaram colaborar com a pesquisa. Este procedimento iniciou-se no dia 10/05/2019 e foi finalizado no em 24/05/2019.

4.1.1 Caracterização das Empresas

Em relação as atividades que as empresas participantes da pesquisam se enquadram (Gráfico 1), observou-se que 38 (68%) são empresas de serviços, 8 (14%) trabalham com produto, 8 (14%) são do terceiro setor e apenas 2 (4%) são industrias. Quando se especifica a área de atuação das empresas respondentes (Gráfico 02), tem-se 10 (18%) atuando como consultoria empresarial, 6 (11%) contabilidade e 6 (11%) em serviços condominiais.

Gráfico 01 – Atividade da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Há de salientar que as áreas de atuação das empresas participantes coadunam com os resultados da PAC que, em 2014, apontaram a existência de 1,6 milhão de empresas comerciais atuando no país, através de 1,8 milhão de unidades locais, cuja receita operacional líquida foi de R\$ 3,0 trilhões. Essas empresas empregaram 10,7 milhões de pessoas, às quais foram pagos R\$ 186,3 bilhões em salários, retiradas e outras remunerações. Observa-se ainda que o segmento varejista, embora composto por empresas de menor tamanho médio, respondeu pela maior parte do pessoal ocupado do comércio (7.889 mil ou 73,7% do total), em função do grande número de empresas existentes neste setor (1.298 mil ou 78,8% do total).

Corroborando com os dados apresentados e buscando entender o funcionamento dos setores estudados na presente pesquisa, tem-se que de acordo com o Sebrae (2016), no Brasil as empresas do ramo atacadista de produtos representaram 12,0% das empresas do comércio (198 mil), enquanto as que atuaram no comércio de veículos automotores, peças e motocicletas representaram 9,2% do total de empresas comerciais (151 mil empresas). Em termos de salários, retiradas e outras remunerações, o comércio varejista respondeu por R\$ 117,2 bilhões ou 62,9% do total pago na atividade comercial.

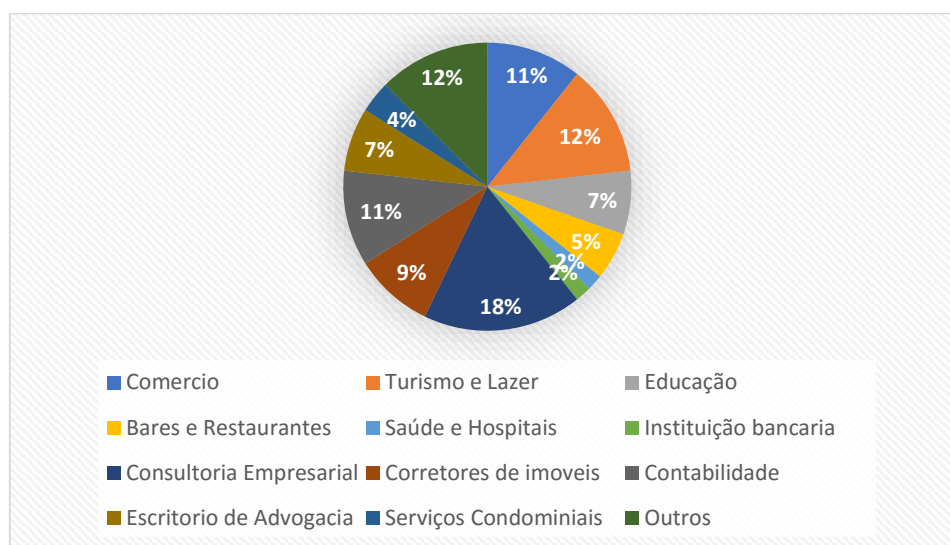
Por conseguinte, quando elencamos as empresas do setor de serviços, temos um setor caracterizado por atividades bastante heterogêneas quanto ao porte das empresas, à remuneração média e à intensidade no uso de tecnologias. Nesse entender, pontua-se que nas últimas décadas o desempenho das atividades que compõem o setor vem se destacando pelo dinamismo e pela crescente participação na produção econômica brasileira (PAS, 2014).

Ainda neste aspecto, ressalta-se que PAS (2014) estimou a existência de 1.332.260 (um milhão trezentos e trinta e duas mil, duzentas e sessenta) empresas cuja atividade principal pertencia ao âmbito dos serviços não financeiros, que totalizaram R\$ 1,4 trilhão em receita operacional líquida, ocuparam 13 milhões de pessoas e pagaram R\$ 289,7 bilhões de reais em salários, retiradas e outras remunerações. O setor de serviços despendeu em 2014, a proporção de 49,1% do valor adicionado sob a forma de gastos com pessoal e com os encargos, representando 30,0% do total destes gastos.

Ainda de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), o setor de serviços foi responsável por alavancar o Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, com uma de 1,3%. O setor de serviços vai na contramão

dos resultados da indústria e do varejo, que cresceram menos em 2017.

Gráfico 02 – Setor da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE, 2012) o Brasil fechou 2011 com 312 mil empresas no setor industrial com uma ou mais pessoas ocupadas, gerando emprego para 8,6 milhões de pessoas, uma média de 28 pessoas ocupadas por empresa. O número de empresas com estas características cresceu 4% de 2010 para 2011 e o total de pessoas ocupadas avançou 3%.

Ainda no que se refere a indústria, no estado de Sergipe, segundo dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2018), o PIB industrial do estado é de R\$ 7,0 bilhões, equivalente a 0,6% da indústria nacional. Já no que se refere a empregabilidade, esse setor é responsável por empregar 67.124 trabalhadores.

Já quando observamos os dados referentes ao Terceiro Setor no país, temos que segundo a Pesquisa Fasfil (2010) existiam à época cerca de 12 milhões de pessoas envolvidas no terceiro setor. Outro número que simboliza o crescimento desse universo é a quantidade de intuições privadas sem fins lucrativos existentes no país, mais de 290 mil. O aumento da representatividade do Terceiro Setor, em um curto espaço de tempo, já vem abrindo margens para um olhar mais profissional sobre a área.

Uma demonstração disso é que pela primeira vez, em 2007, o Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE) aferiu a importância do Terceiro

Setor na economia brasileira. Os dados apurados pelo IBGE apresentam o Terceiro Setor com participação oficial de 1,4% na formação do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, o que significava um montante de aproximadamente 32 bilhões de reais em 2007. Outro dado relevante é que 1,5 milhão de pessoas tinham o Terceiro Setor como emprego em 2002.

Apesar de os números indicarem o crescimento do Terceiro Setor no país, tanto em participação do PIB quanto em envolvimento social, a pesquisa Voluntários no Brasil feita pela Fundação Itaú Social e pelo Instituto DataFolha, divulgada em 2015, mostrou que o voluntariado ainda não era praticado pela maioria da população no país. Segundo o estudo, 72% dos brasileiros nunca participaram de atividades voluntárias e quando falamos sobre os jovens com idade entre 16 e 24 anos, a proporção de pessoas que nunca fez atividades voluntárias sobe para 80%.

No tocante aos dados locais, de acordo com os dados do IBGE (2015), existem 817 entidades de assistência social privadas sem fins lucrativos, na Região Nordeste, sendo que o Estado de Sergipe ocupa a penúltima posição em quantidade de instituições do terceiro setor (207), tendo mais entidades apenas que o estado de Alagoas, que possui somente 148 entidades. Em termos relativos, Sergipe responde por 4,23% das entidades do Nordeste e 0,63% das entidades do Brasil.

Os resultados obtidos nesta pesquisa, realizada junto aos empresários membros da ACESE, mostra-se em conformidade com os números apresentados pelo IBGE (2017) ao indicarem que o setor de serviços é vital para a economia do estado de Sergipe, tendo movimentado uma receita bruta de R\$ 6.1 bilhões de reais em 2016, sendo responsável por 26,7% do Produto Interno Bruto sergipano, o que corresponde a R\$ 23 bilhões de reais. O volume de riquezas movimentadas pelas 5.900 empresas do setor de serviços no estado somou o montante de R\$ 1.4 bilhão em pagamentos salariais aos mais de 83.300 mil trabalhadores empregados nas mais diversas ocupações do referido setor laboral.

A atividade de serviços profissionais, administrativos e complementares, atividades do ramo de terceirização, são responsáveis por 31,4% do total da receita do segmento, e em segundo lugar estão os serviços de informação e comunicação. O somatório das seis atividades apresentadas resulta num salário médio de R\$ 1.451,33 para o trabalhador do setor de Serviços em Sergipe.

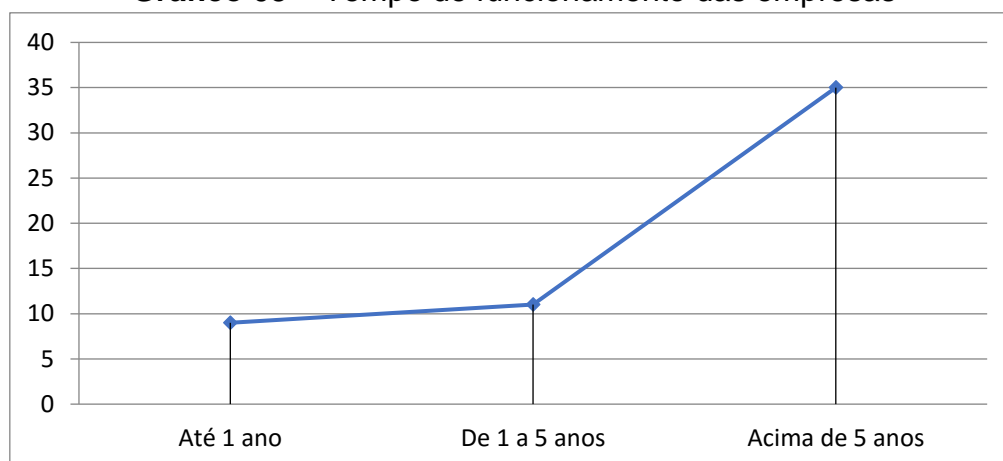
Sendo que em informação e comunicação a média salarial é mais alta, com R\$ 2.074, e com menor remuneração para os serviços de manutenção e reparação, com média salarial de R\$ 856 (IBGE, 2015).

Conforme os dados acima apresentados, o setor de serviços é um dos grandes propulsores da economia em Sergipe, aparecendo como responsável pela geração de mais de 80 mil empregos para os sergipanos. Outro aspecto relevante a este respeito se refere aos índices de empreendedorismo no estado relativo ao segmento de serviços, visto o expressivo número de empresas pequeno porte registradas no setor. Isso é muito importante, pois os setores de Comércio e Serviços são responsáveis por 70% do PIB sergipano.

De acordo com dados divulgados pelo IBGE, é possível observar que em todo o país o perfil das empresas do setor de serviços vem mudando expressivamente nos últimos oito anos, período de interstício entre a última pesquisa e a mais recente. Em 2007, no quesito receita bruta, por exemplo, as empresas que mais dominavam o mercado neste setor eram as de comunicação. Atualmente, esta posição é ocupada pelas empresas de terceirização, que geram a maior parte da receita do setor.

A distribuição dos trabalhadores sergipanos no setor quanto à ocupação é bastante segmentada. De acordo com a PAS, 45,4% deles, quase metade do total, concentram-se nos serviços profissionais, administrativos e complementares, já 24,8% estão nos serviços prestados às famílias, e transportes e cargas tem 15,2% dos trabalhadores.

Quanto ao tempo de funcionamento das empresas participantes deste estudo, 35 (trinta e cinco) possuem mais de 5 anos de existência, 11 (onze) têm entre 1 e 5 anos, e 9 têm existência formal de até 1 ano (Gráfico 03). O fato de a maioria das empresas respondentes estarem ativas a mais de 5 anos se mostra como realidade contrária ao observado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), segundo o qual, de cada dez empresas abertas no Brasil, seis não sobrevivem após o quinto ano.

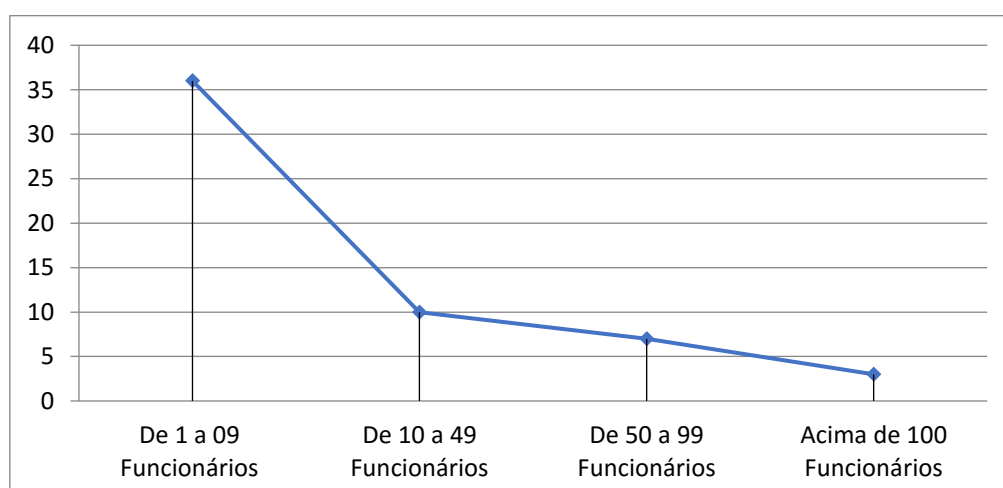
Gráfico 03 – Tempo de funcionamento das empresas

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Ainda a este respeito, em 2014 apenas 52,5% dos negócios abertos em 2011, o correspondente a 347 mil de um total de 661 mil estabelecimentos, tinham sobrevivido aos anos iniciais. Dados similares indicaram que em 2016 essa parcela era ainda menor, pois somente 38%, ou 251 mil organizações abertas cinco anos, em 2011, ainda estavam ativas.

Ainda segunda a referida instituição, em 2016, 70,8 mil empresas fecharam suas portas. Ao todo eram 4,5 milhões de empresas que empregavam 38,5 milhões de pessoas, desses 32 milhões eram assalariados e 6,5 milhões de proprietários ou sócios (IBGE, 2018).

No que se refere ao número de funcionários, 36 (trinta e seis) empresas têm de 1 a 9 funcionários, 10 (dez) de 10 a 49 colaboradores, 7 (sete) de 50 a 99, e 3 (três) têm acima de 100 (Gráfico 04).

Gráfico 04 - Número de funcionários

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

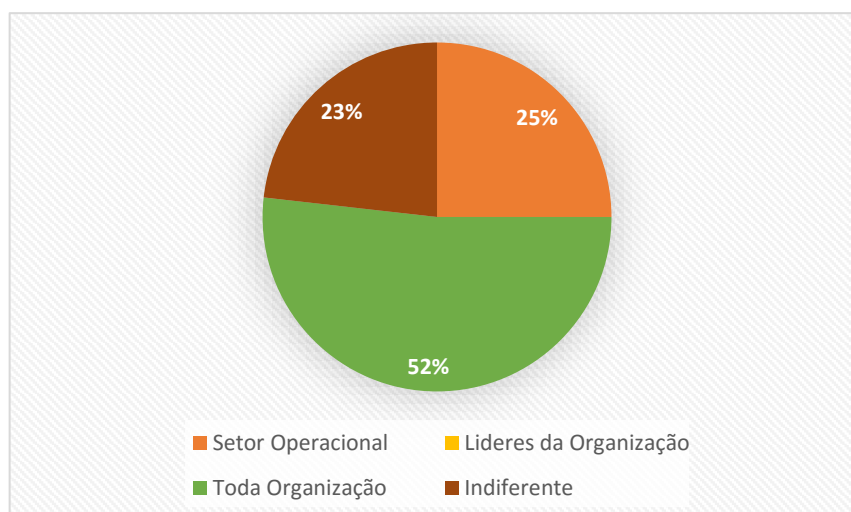
Pesquisa desenvolvida pela *Global Entrepreneurship Monitor* (2015) identificou que 49% das empresas do setor do comércio e serviço têm equipe formada por até 3 (três) funcionários. Dado em conformidade com o posteriormente apresentada pelo Sebrae (2018) ao classificar o porte da empresa de acordo como número de funcionários, assim considerando: microempresa - as empresas do setor do comércio e serviço quem possuem até 9 (nove) colaboradores.

4.1.2 Educação formal

Esta seção tem como objetivo descrever as respostas dos pesquisados a respeito do nível de educação formal vislumbrado para seus colaboradores. Tal aspecto se mostra relevante para a propositura deste estudo ao explicitar o entendimento dos empregadores acerca da importância que a instrução do funcionário tem para o exercício da função e para a organização como um todo.

Observa-se ilustrado abaixo (Gráfico 05) que para 29 (52%) dos respondentes ter no mínimo o ensino fundamental é imprescindível para que o candidato esteja apto para ingressar na organização. Para nenhum dos respondentes o ensino fundamental é suficiente para quem pleiteia uma vaga em cargos de liderança, dado que deixa implícito o entendimento de que para tal posição ter um nível de instrução maior é pré-requisito obrigatório.

Gráfico 05 – Relevância do ensino fundamental para contratação na organização



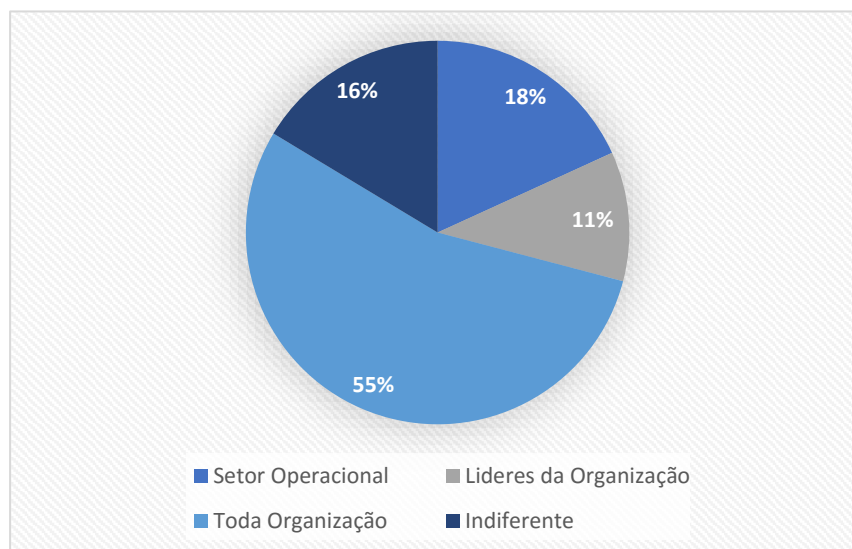
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Apesar de o ensino fundamental ser considerado o patamar mínimo para a alfabetização de uma pessoa em idade produtiva, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2017) indicam que a taxa de analfabetismo das pessoas com idade entre 15 anos ou mais foi estimada em 7,0%, o que corresponde a 11,5 milhões de analfabetos na referida faixa etária. Apesar da redução, se comparado aos dados de 2016, quando havia 7,2% de analfabetos nesta faixa etária, o número ainda merece atenção, pois indica que expressiva parcela da população brasileira com idade favorável ao mercado de trabalho não possui a formação considerada mínima pelos empresários respondentes neste estudo.

Merece relevância o fato de na Região Nordeste a taxa de analfabetismo (14,5%) ser aproximadamente quatro vezes maior que as taxas estimadas para todas as outras regiões do Brasil: Sudeste e Sul ambas com 3,5%; Norte taxa de 8,0%; e no Centro-Oeste de 5,2%.

Ainda que 25% opine que o ensino fundamental seja essencial apenas para o setor operacional, ou que 23% afirmem que este nível de instrução seja indiferente, é possível considerar que no contexto da empregabilidade, a educação formal básica é, predominantemente, diferencial imprescindível para as organizações pesquisadas.

Com relação ao ensino médio (Gráfico 06), 30 (55%) dos respondentes pontuaram que este nível de instrução é o mínimo necessário para ingressar na organização. O percentual obtido foi muito similar ao verificado no ensino fundamental (52%) como mínimo necessário, o que pode revelar a crença na pouca diferenciação, quanto à formação escolar, entre as duas instancias educacionais. Assim, infere-se que a alfabetização (ler, escrever e realizar operações matemáticas básicas) é considerada imprescindível como formação do colaborador, estando o ensino fundamental e o médio completos colocados no mesmo patamar pelos respondentes.

Gráfico 06 – Relevância do ensino médio para contratação na organização

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Verifica-se a partir das respostas que a educação formal mínima ainda é indispensável para contratação do trabalhador. Tal realizada, segundo pesquisa do Sebrae (2017), tem sido sobrelevada pela expansão das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) no contexto laboral, pois as organizações estão cada vez mais tecnológicas, demandando maior qualificação dos profissionais para a utilização dos aparatos tecnológicos nos mais diversos campos de atuação.

De acordo com o Ministério da Educação (MEC, 2017) existem três indicadores para avaliar os ensinos fundamental e médio, dividido por séries. Ainda conforme a instituição, em todos os três indicadores Sergipe figurou entre os estados com os mais baixos índices do país, cumprindo a meta do MEC apenas na primeira categoria. Salienta-se ainda que o índice de desenvolvimento dos alunos da 3ª série do ensino médio em Sergipe, segundo o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), está estagnado desde 2009, em 3.2 (MEC, 2017).

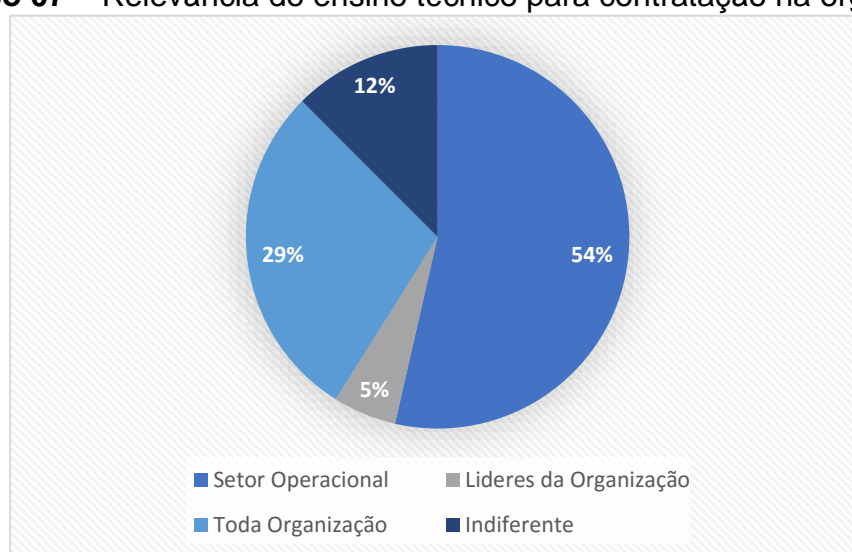
O Gráfico 06 indica ainda que percentuais próximos, 18% e 16%, consideram o ensino médio essencial para toda a organização e indiferente para a contratação, respectivamente. Quanto às posições de liderança, 11% afirmam que está é a formação mínima esperada de um candidato para cargos com esta condição.

Ainda no âmbito da formação, abaixo o Gráfico 07 indica que para 30

(54%) respondentes o ensino técnico é importante para a empregabilidade no setor operacional da sua organização, correspondente ao percentual com maior representatividade quantitativa para a formação em questão, pois apenas 29% considerou o ensino técnico fundamental para todos os setores da organização.

O Gráfico 07 ilustra também que apenas 3 (5%) afirmaram ser a formação técnica necessária para os líderes, sendo que apesar do predomínio do setor da indústria como a favor da formação técnica, este não foi predominante em tê-la como importante para os cargos de liderança. Quanto aos que a consideraram indiferente como critério para contratação, obteve-se 12% dos respondentes.

Gráfico 07 – Relevância do ensino técnico para contratação na organização



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O ensino técnico já figurou no cenário nacional como formação essencial para os trabalhadores, em especial no âmbito do setor industrial, com a disponibilização de cursos em instituições públicas e privadas, que podiam ser cursados até mesmo durante as séries do ensino médio. Esta informação corresponde diretamente com os dados deste estudo, pois todos os empresários do setor da indústria sinalizaram o ensino técnico como fundamental para o setor operacional, havendo também sinalização positiva para os demais setores, apesar de não haver a mesma unanimidade.

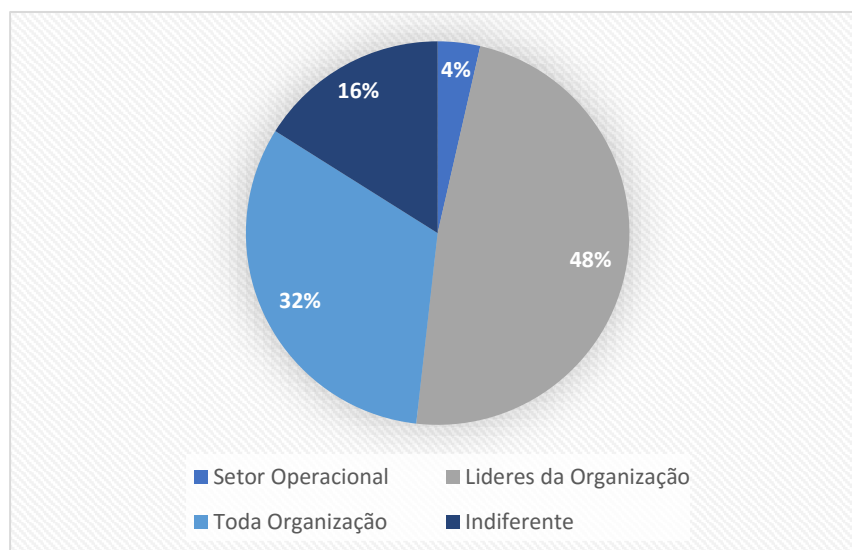
Segundo dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2017), o profissional técnico tem vantagem competitiva em mercados específicos, tais como os postos de trabalho relacionados à indústria, nos quais seis em cada dez formados, após um ano da finalização do curso, conseguem ingressar no

mercado. Desta feita, no setor industrial esta formação figura como favorável para a empregabilidade.

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017), nos últimos anos o Brasil voltou a vivenciar cenário semelhante ao descrito acima com o crescimento de 63% entre os anos de 2008 e 2016, no número de alunos do ensino médio que faziam simultaneamente cursos técnicos cresceu 63% em nove anos. Este aspecto educacional coaduna com o modelo efetivado em chamados países desenvolvidos. De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), m 34 países desenvolvidos a média de alunos que cursam o ensino médio junto com o técnico é de 35%. Já no Brasil esta mesma média é de 9%, conforme estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgado em março de 2019.

Com relação ao ensino superior, os dados ilustrados no Gráfico 08 (abaixo) apontam que para 27 (48%) dos pesquisados os líderes da organização precisam ter formação superior, sendo esta mesma considerada relevante para toda organização para 18 (32%) dos respondentes. Assim, é identificado que para 80% dos empresários participantes deste estudo a formação em nível superior é diferencial quanto à empregabilidade. Ressalta-se ainda os percentuais obtidos para o setor operacional (4%) e para a condição indiferente (16%).

Gráfico 08 – Relevância do ensino superior para contratação na organização



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Apesar da prevalência do ensino superior como indicativo relevante para a empregabilidade, segundo os respondentes deste estudo, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, 2017) identificou que apenas 15,3% dos brasileiros têm ensino superior completo. Além disto, dados da Organização para Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017) indicam que em um ranking de 36 países, o Brasil está em último lugar quanto a esta formação escolar entre a população com idade entre 25 e 64 anos.

Apesar de o Brasil ainda estar aquém dos países mais desenvolvidos com relação a quantidade de pessoas com diploma de curso superior, dados do INEP (2018) indicam que nos últimos 15 anos o país apresentou aumento no total de matrículas no ensino superior, tanto nas instituições de ensino superior públicas e privadas, sendo considerados os cursos presenciais e a distância.

De acordo com o INEP (2018), em 2014 havia 7,84 milhões de matrículas, das quais 1,96 milhão na rede pública e 5,88 milhões em instituições privadas. Em 2015 foram totalizadas 8,03 milhões de matrículas, sendo cerca de 6,08 milhões em instituições privadas e 1,95 milhão de alunos matriculados nas IES da rede pública. Esses números representam crescimento total de 2,5% entre 2014 e 2015, sendo 3,4% na rede de ensino privada e decréscimo de 0,5%, na rede pública.

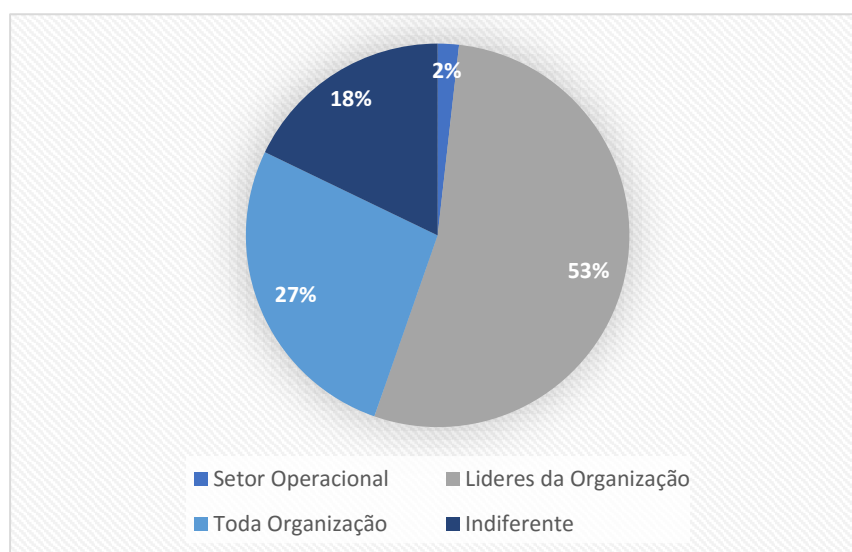
É válido destacar que a formação superior ainda é apontada pelos empregadores como diferencial no âmbito da empregabilidade, e que percentual expressivo das vagas disponíveis no mercado tem como pré-requisito a formação superior. Por conseguinte, de acordo com o Índice de Empregabilidade do Ensino Superior, elaborado pelo Sindicato das Mantenedoras do Ensino Superior do Estado (SEMESP, 2018), a cada 3 (três) estudantes formados, dois estão empregados, e a maioria na própria área de formação. Ainda segundo a instituição, 55% dos concludentes dos cursos superiores afirmaram ter obtido promoção no emprego após o término do curso.

Contudo, apesar dos dados supracitados, ressalta-se um preocupante no tocante à qualidade desse profissional, pois, conforme o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2018), o Brasil tem mais de 2 mil instituições de ensino superior, porém, apenas 35 (1,6%) delas conseguiram atingir o conceito máximo do Índice Geral de Cursos (IGC), suscitando o debate sobre a formação que vem sendo conferida aos estudantes que chegam ao ensino superior e, conseqüentemente, à formação dos mesmos

e suas condições de ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Com relação aos cursos de especialização, ou *Master of Business Administration* (MBA), o Gráfico 09 (a baixo) evidencia que 30 (54%) respondentes colocam essa formação continuada como importante para os candidatos aos cargos de liderança da organização, e 15 (27%) a consideram como fator positivo para toda a organização.

Gráfico 09 – Relevância da especialização para contratação na organização



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

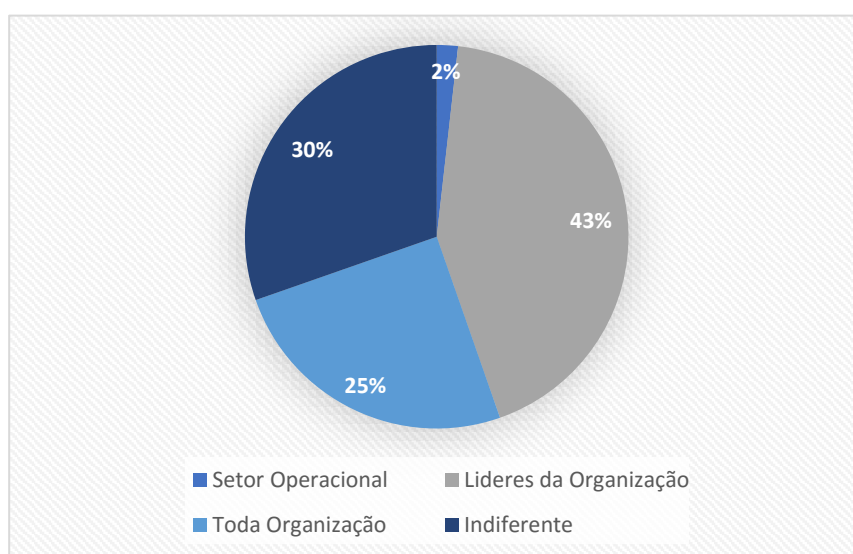
Este expressivo percentual favorável à especialização para os líderes da organização possível correlação com dados da 54ª edição da Pesquisa Salarial realizada pela Catho Educação (2018), de acordo com esta, os cargos de diretoria, por exemplo, são os que apresentam os maiores salários percentuais. Este fator está atrelado à responsabilidade assumida pelos executivos, bem como pela bagagem profissional e de formação que eles devem possuir para ocupar tais cargos, sendo que especialização ou MBA em áreas específicas aparecem como formação básica de 47,2% dos que ocupam posições de liderança nas organizações.

Chama atenção no Gráfico 09 (acima) que entre os empresários respondentes apenas 2% considera o mestrado importante no setor operacional. Este dado reitera a relevância que o ensino técnico tem historicamente para este campo de atuação, no qual o conhecimento prático (operacional), é reconhecido

como de maior importância se comparado ao conhecimento científico/acadêmico.

Ainda sobre a pós-graduação, o gráfico 10 (abaixo) indica que conforme os dados coletados, o mestrado acadêmico ou profissional é relevante para 24 (43%) dos entrevistados quanto à empregabilidade dos líderes da organização. Já para 17 (30%) esse nível de formação é indiferente para o processo de contratação do funcionário.

Gráfico 10 – Relevância do mestrado acadêmico e profissional para contratação na organização



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Assim como descrito anteriormente no item do ensino superior, também os cursos de mestrado apresentaram crescimento nos últimos anos no Brasil. De acordo com Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Ensino Superior do MEC (2017), o país tinha à época 122.295 estudantes de pós-graduação, dos quais 76.323 eram de mestrado acadêmico, 4.008 de mestrado profissional e 41.964 de doutorado.

Apesar dos números indicarem crescimento, são mantidas disparidades quanto às regiões do país. O Sudeste concentra o maior número de pós-graduandos: 31.274 no doutorado; 45.856 no mestrado acadêmico e 2.893 no mestrado profissional. Na região Norte há 228 doutorandos e 1.507 mestrandos. São Paulo tem mais da metade dos futuros doutores, 21.161 dos 41.964 alunos da área. Dos 76.323 alunos de mestrado acadêmico, 27.716 estão em São Paulo; 10.721 no Rio de Janeiro; 61 em Rondônia; oito, no Tocantins; e quatro

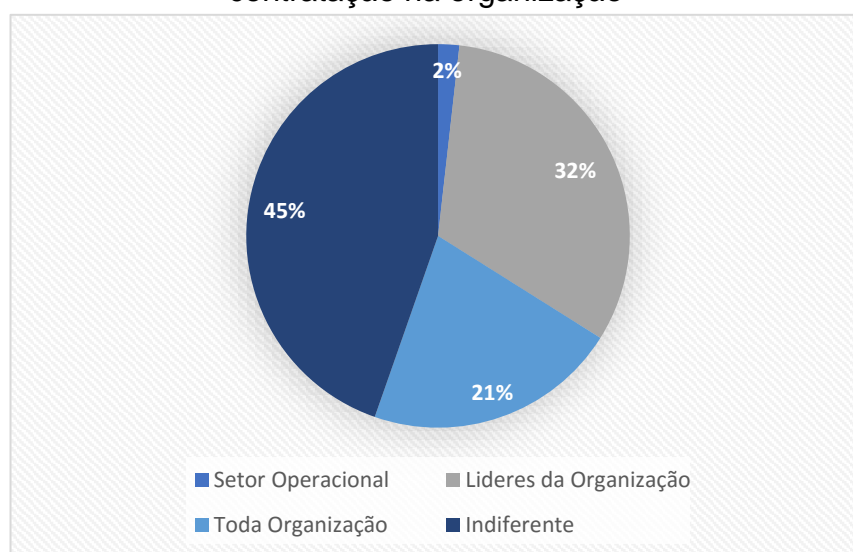
no Acre. (IBGE, 2017).

Salienta-se ainda que de acordo com Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER, 2014) na última década, o número de pessoas que receberam o título de mestre profissional cresceu em média 50% ao ano, enquanto os titulados na versão acadêmica tiveram uma evolução de 10%. Ainda a este respeito, o CGEE mostra que o dono de um título de mestre profissional tem, em média, remuneração 37% mais alta que o profissional com mestrado acadêmico não atuante no ensino superior.

No tocante a esse cenário, em Sergipe são ofertados 5 (cinco) mestrados profissionais realizados pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) e 2 (dois) disponibilizados pelo Instituto Federal de Sergipe (IFS).

Na sequência dos questionamentos sobre a formação dos candidatos e profissionais, foi perguntado aos empresários participantes sobre a relevância do doutorado acadêmico e profissional para a organização (Gráfico 11). Para este item, 45% afirmaram o referido nível de formação é indiferente para a contratação em suas organizações, representando o maior percentual desta questão, seguido pelos 32% que o consideram como essencial para os cargos de liderança, ratificando os entendimentos anteriores sobre a relevância da especialização e do mestrado para os candidatos às posições de líderes.

Gráfico 11 – Relevância do doutorado acadêmico e profissional para contratação na organização



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

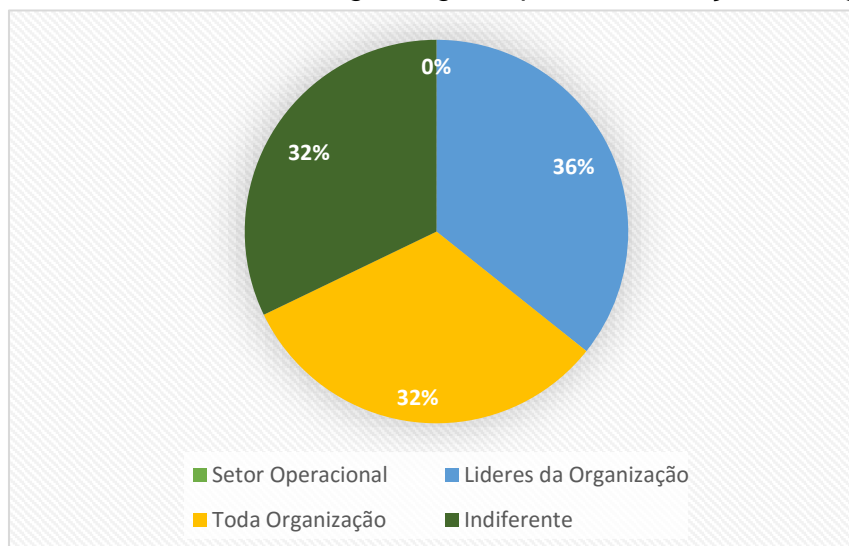
Assim como ocorreu com níveis anteriores do ensino superior, também os

cursos de doutorado, e consequentemente o número de doutores, apresentou crescimento nos últimos anos no país. De acordo com dados do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq, 2017), o número total em relação a 2014 apresentou um aumento de 12%, o que correspondeu a um ponto percentual acima da média nacional.

Registros apresentados pela Associação Sergipana de Ciência (2018) demonstram que também entre os anos de 2014 e 2017, os cursos de doutorado cresceram 19% em Sergipe, ficando acima das médias regional e nacional. Apesar do aspecto quantitativo ter se mostrado favorável para a formação de doutores, os dados deste estudo salientam que o profissional com doutorado não é percebido como importante para as organizações participantes, em especial com relação ao setor operacional.

Tendo em vista ampliar o entendimento sobre a formação continuada, os empresários também foram perguntados sobre a relevância da língua estrangeira para a organização. Sobre o inglês, o Gráfico 12 (abaixo) explicita que percentuais muito próximos foram indicados para os itens indiferente (32%), toda organização (32%) e líderes da organização (36%), sendo que não houve nenhuma indicação favorável para o setor operacional.

Gráfico 12 – Relevância da língua inglesa para contratação na organização



Fonte: elaborado pelo autor (2019).

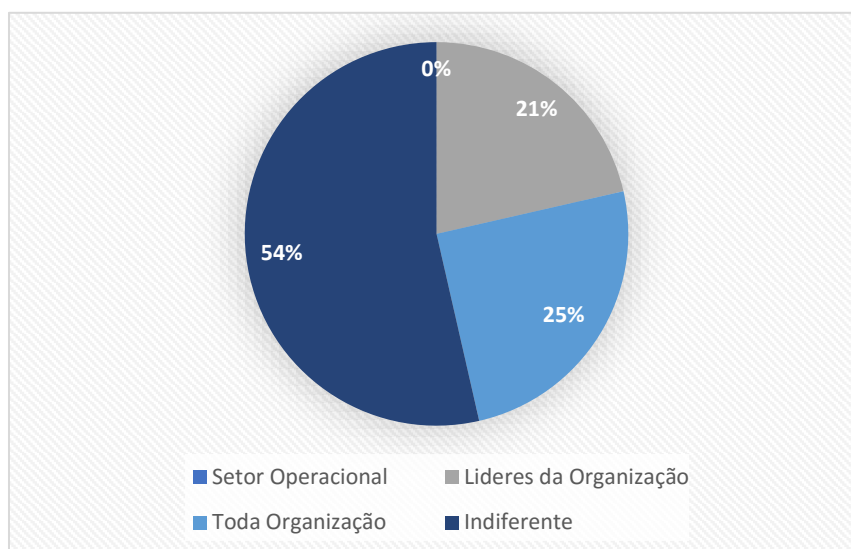
A relevância desta informação está nos 20 (36%) respondentes que apontaram o idioma como diferencial para os líderes da organização. Nota-se

neste item que o domínio da língua inglesa é significativo para os tomadores de decisão e um diferencial para a empregabilidade nestes cargos. Aspecto similar foi apontado pela Catho Educação (2017) ao identificar que a fluência no idioma também traz vantagens financeiras, podendo ser elemento indispensável para a contratação, fator de desempate entre candidatos, e podendo representar também diferença salarial.

É possível ainda considerar a relevância no inglês quando se mensura aspectos como a globalização, aumento das relações comerciais internacionais, e as possibilidades oriundas da própria internet. Contudo, apesar de dados como os da Pesquisa dos Profissionais Brasileiros da Catho (2017) que ressaltam o crescimento das relações entre organizações brasileiras e estrangeiras, ampliando a demanda por colaboradores fluentes no idioma, apenas 27,6% dos profissionais está investindo em cursos de idiomas atualmente.

Com relação ao mesmo questionamento acerca da língua espanhola (Gráfico 13, abaixo), esta teve como percentual de maior representatividade os empresários que a consideraram como indiferente para a contratação de profissionais para a organização, representados por 30 (54%) dos respondentes. Este dado reitera a relevância que a língua inglesa tem para o contexto laboral.

Gráfico 13 – Relevância da língua espanhola para contratação na organização



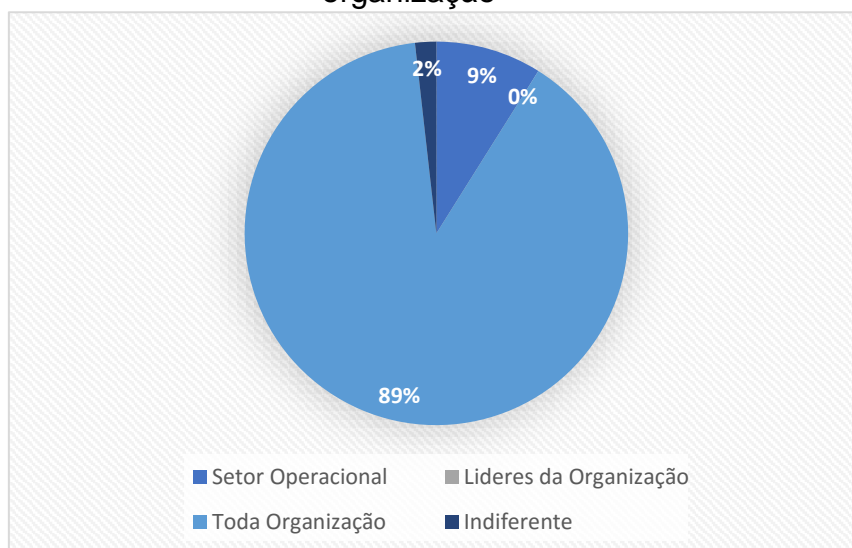
Fonte: elaborado pelo autor (2019).

No que se refere à formação em informática (Gráfico 14, abaixo), 50 (89%) dos respondentes pontuaram que o conhecimento em informática básica é

relevante para toda organização, haja vista o fato de que o profissional precisa ter conhecimentos mínimos em informática para fazer parte do quadro de funcionários de suas organizações.

Este aspecto coaduna com o já citado crescimento das tecnologias da informação e da comunicação nos ambientes laborais, o que se verifica em todos os setores, do mais baixo ao mais alto escalão do quadro de funcionários, justificando o fato de apenas 2% dos respondentes terem considerado este conhecimento como indiferente para a organização. Não é somente a área de tecnologia de uma empresa hoje que precisa de profissionais capacitados e que entendam de informática (CATHO, 2017).

Gráfico 14 – Relevância da informática básica para contratação na organização

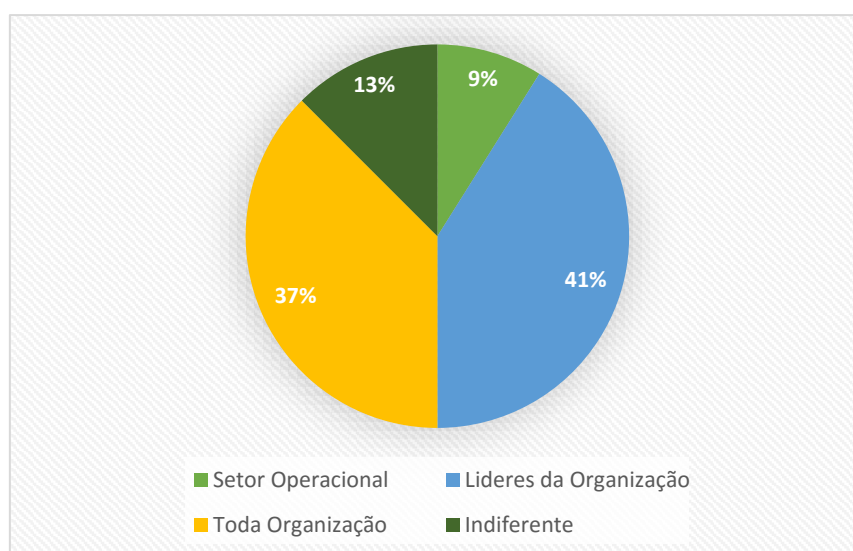


Fonte: elaborado pelo autor (2019).

De acordo com Souza, Schdmit e Araújo (2010) ressalta que desde o setor operacional até a diretoria, passando pela secretaria, administrativo e também recursos humanos, todas as áreas de uma empresa demandam pessoas que entendam de informática básica, já que os instrumentos laborais estão, em alguma medida, relacionados com fundamentos a respeito do manuseio de computadores. De acordo com Souza, Schdmit e Araújo (2010) a tecnologia da informação está permeando a cadeia de valor nos setores produtivos em cada um de seus pontos, transformando a maneira como as atividades são executadas e a natureza das interligações entre elas, assim como entre colaboradores, fornecedores e clientes.

Por conseguinte, quando o questionamento especificou conhecimento em informática avançada, 23 (41%) dos respondentes afirmaram esta é indispensável para os cargos de liderança da organização aptos para a empregabilidade. Ainda sobre nível de domínio para informática, percentual parecido 37%, o equivalente a 21 empresários participantes do estudo, pontuaram que os colaboradores de toda organização precisa ter a informática avançada como requisito relevante em seus currículos.

Gráfico 15 – Relevância da informática avançada para contratação na organização



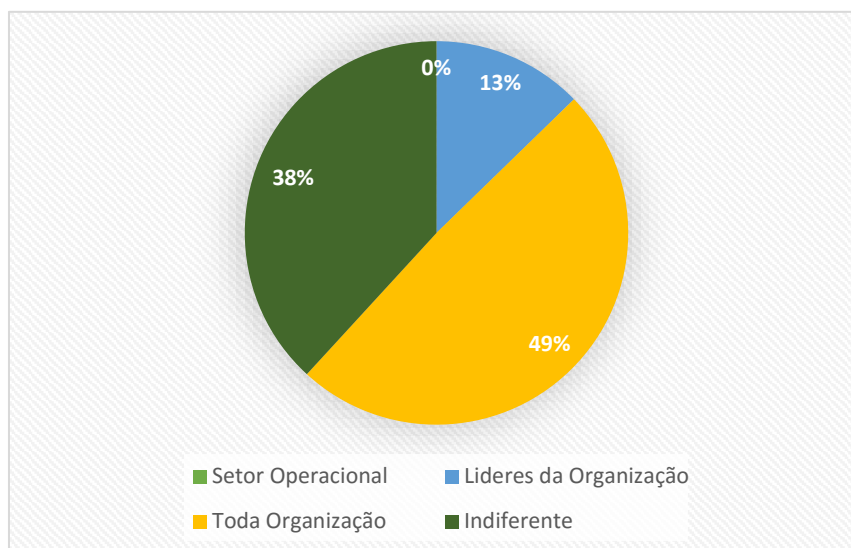
Fonte: elaborado pelo autor (2019).

Ainda segundo com Souza, Schdmit e Araújo (2010), a tecnologia da informação também vem afetando o escopo competitivo e reformulando a maneira como os produtos e serviços atendem às necessidades dos clientes. Estes efeitos básicos explicam porque a Tecnologia da Informação e Comunicação adquiriu significado estratégico e potencial de diferenciação quando comparada a outras tecnologias utilizadas no âmbito dos negócios.

Nessa sequência deste estudo, os respondentes foram questionados sobre a relevância que a realização de algum trabalho voluntário pelo colaborador tem no momento da contratação (Gráfico 16, abaixo). A este respeito, 27 (49%) afirmaram que esta característica é compreendida como favorável para o candidato a qualquer setor da organização como diferencial de contratação, sendo salientado que no âmbito dos aspectos humanos, os profissionais que participam de organizações ou ações com objetivo social têm

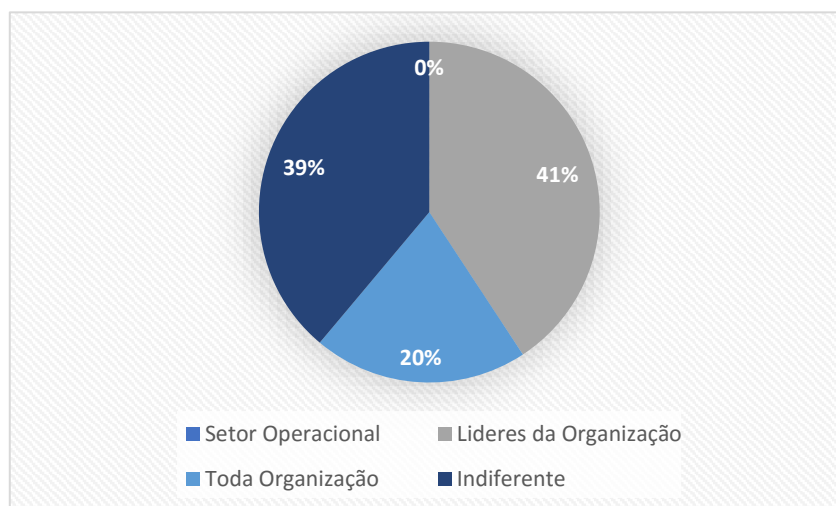
potencial relevância na contratação. Tal aspecto evidencia que as empresas participantes demonstram preocupação com o perfil de trabalhador quanto a sua conduta social.

Gráfico 16 – Relevância do trabalho voluntário para contratação na organização



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Cabe mencionar que apesar de 49% dos respondentes indicarem a opção toda a organização, o segundo maior percentual, 38%, correspondeu para o item indiferente, o que coloca a relevância do trabalho voluntário como critério para contratação em dois extremos: relevante e indiferente. Já no que se refere à realização de intercâmbio como diferencial para empregabilidade nas empresas pesquisadas (Gráfico 17, abaixo), 22 (41%) apontam que o mesmo é importante para os líderes da organização, seguido por 21 (39%) dos respondentes que consideram o intercâmbio como irrelevante para contratação.

Gráfico 17 – Relevância do intercambio para contratação na organização

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

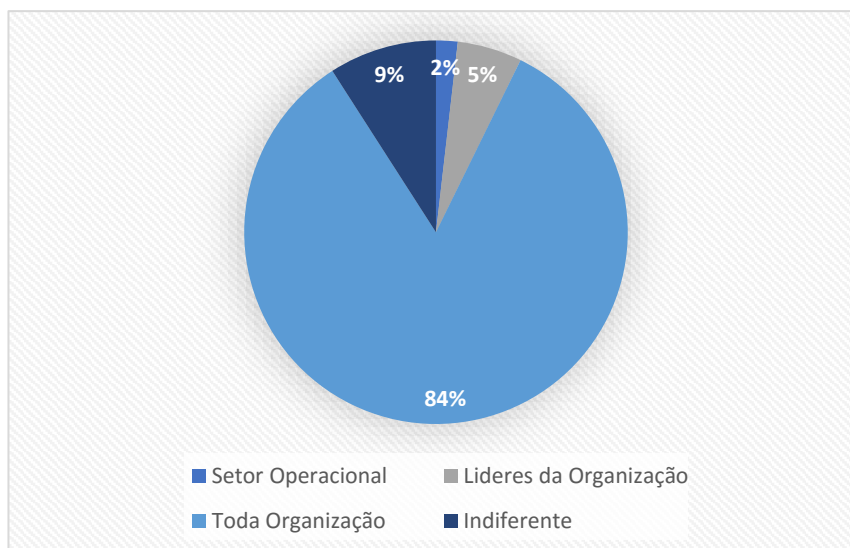
Números de pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Agências de Intercâmbio (Belta) indicaram que em 2017 o mercado brasileiro de educação estrangeira cresceu 23%, alcançando a marca inédita de 302 mil estudantes brasileiros fazendo intercâmbio no exterior. De acordo com a mesma fonte o Brasil movimentou entre 2,7 e 3 bilhões de dólares em programas educacionais, somente em 2017, fazendo com que o intercâmbio crescesse tanto em volume como em receita, visto que o profissional, e não somente o estudando, começou a considerar esta formação como diferencial para se especializar profissionalmente, conforme Maura Leão, presidente da Belta.

Vae frisar que apesar dos indicativos acima mencionados sobre o aumento no número de brasileiros em condições de intercâmbio, este processo educacional demanda elevados valores e conhecimento mínimo da língua estrangeira do país de destino, fatores que ainda o torna distante ou inviável para expressiva parcela da população.

Por fim, os respondentes foram perguntados sobre os cursos extracurriculares e a importância deles como fator para a contratação de profissionais (Gráfico 18, abaixo). Para 46 (84%) os cursos extracurriculares são importantes para toda a organização, evidenciando que o profissional precisa demonstrar interesse por complementar a própria formação com cursos e capacitações continuadas, pois, conforme Catho Educação (2018) os cursos extracurriculares servem para complementar o ensino do ensino médio ou da universidade, tencionando ensinar aspectos que não compõem o currículo

padrão, mas que tendem a ser úteis no contexto laboral.

Gráfico 18 – Relevância dos cursos extracurriculares para contratação na organização



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A qualificação profissional através dos cursos extracurriculares é considerada diferencial fundamental no momento de buscar e se candidatar a uma oportunidade de trabalho, pois quando fala em qualificação, fala-se em conhecimento. Em outras palavras, faz referência ao profissional que saberá o que fazer dentro da empresa, ou seja, que irá se mostrar preparado e capacitado para atuar diretamente na função que pleiteia a vaga, ou para a qual já foi contratado.

É possível inferir a partir dos dados obtidos neste estudo que os cursos técnicos e de aperfeiçoamento, o domínio de idiomas e a qualificação profissional como um todo são imprescindíveis para aqueles que almejam entrar, permanecer ou ascender no mercado de trabalho. Entre as possíveis justificativas para tal condição, é possível citar que atrelado ao crescimento dos índices de desemprego dos últimos anos no Brasil, em especial, as empresas estão cada vez mais exigentes na hora da contratação, buscando profissionais que possam efetivamente fazer a diferença naquilo que fazem.

Além da qualificação técnica, comprometimento, espírito de equipe e de liderança, bem como fomento social, capacidade de inovar e de empreender também são entendidos como aspectos diferenciadores que podem vir a fazer diferença. Sendo este o perfil que vem sendo mais procurado pelas grandes

empresas para a contratação de colaboradores.

4.1.3 Competências profissionais

Está etapa do estudo teve como propósito entender as competências que os pesquisados entendem como importantes para a contratação de colaboradores em suas organizações. Assim como no item anterior, os dados foram divididos nos setores: operacional, líderes da organização, toda a organização e indiferente, sendo que cada respondente deveria indicar apenas um setor para cada competência em questão, que por critérios de organização foram separadas em quatro quadros distintos, e assim compostos:

Quadro 04: Proatividade; Capacidade de adaptação e flexibilidade; Capacidade empreendedora; Comunicação e relacionamento;

Quadro 05: Criatividade e inovação; Cultura da qualidade; Liderança de equipe; Motivação e energia;

Quadro 06: Planejamento, organização e controle; Relacionamento interpessoal; Capacidade de Tomar decisão;

Quadro 07: Capacidade de trabalhar em equipe; Visão estratégica.

Salienta-se que as quinze competências apresentadas estão fundamentadas em pesquisa realizada por Gramigna (2007) em sua tese de doutorado, na qual mapeou as competências demandadas pelo mercado brasileiro entre os anos de 1997 e 2005, sendo considerado relevante estudo para este entendimento.

Conforme ilustrado no Quadro 04 abaixo, nenhuma competência foi considerada indiferente, sendo que entre os empresários respondentes predominou o entendimento das quatro competências como fundamentais para toda a organização, conforme os seguintes dados: para 43 (quarenta e três) a proatividade é uma competência importância para toda organização; para 44 (quarenta e quatro) a capacidade de adaptação e flexibilidade também é relevante para todos os colaboradores; para 34 (trinta e quatro) a capacidade empreendedora deve ser característica de toda a organização; e de forma unanime, 56 (cinquenta e seis) respondentes acreditam que comunicação e relacionamento é fundamental para toda a organização.

Cabe ressaltar que a competência descrita como capacidade empreendedora foi a que teve maior divisão percentual nas respostas, visto que apesar do predomínio da consideração “toda a organização”, 22 (vinte e dois) empresários a enfatizaram como importante para os líderes, e não necessariamente para todos que compõem a organização. Outro dado é relevante se refere ao entendimento de que nenhuma das quatro competências listadas é indiferente na organização, o que notabiliza que para os empreendedores que compuseram esta pesquisa, todas essas competências são relevantes enquanto critério para contratação.

Quadro 04 – Competências profissionais

Competências	Respostas			
	O	L	TO	I
Proatividade	6	7	43	0
Capacidade de adaptação e flexibilidade	6	6	44	0
Capacidade empreendedora	0	22	34	0
Comunicação e relacionamento	0	0	56	0

Legenda: O: Operacional; L: Líder da Organização; TO: Toda a organização; I: Indiferente.

Com relação às competências elencadas no Quadro 05, abaixo, evidencia-se que apesar de ainda haver o predomínio do setor toda a organização no entendimento dos respondentes, as respostas foram mais divididas, havendo muitas considerações para a importância das competências apenas entre os líderes, e também com uma marcada indiferente para a competência Cultura da qualidade.

Quadro 05 – Competências profissionais

Competências	Respostas			
	O	L	TO	I
Criatividade e inovação	0	15	41	0
Cultura da qualidade	0	12	43	1
Liderança de equipe	0	27	29	0
Motivação e energia	0	13	43	0

Legenda: O: Operacional; L: Líder da Organização; TO: Toda a organização; I: Indiferente

Ainda sobre o Quadro 05 (acima) destaca-se o fato de a competência liderança de equipe ter ficado bastante dividida: 29 (vinte e nove) consideram importante para toda a organização e 27 (vinte e sete) a atribuem apenas para os líderes. Tal dado mostra que a condição de liderança ainda não é predominantemente entendida como essencial para todos os profissionais independente dos cargos que ocupam, pois em todos os setores, sejam eles macro ou micro, há demanda por pessoas capazes de motivar, reconhecer e desenvolver habilidades, bem como outras características relacionadas ao ato de liderar.

De acordo com Champy (2010) os líderes do mundo contemporâneo precisam desenvolver competências como iniciativa, proatividade, inovação, adaptabilidade, capacidade de dar autonomia e voz aos liderados e desenvolver neles um sentimento de pertença, despertando o entusiasmo e mantendo um clima saudável no ambiente de trabalho.

Criatividade, inovação e o fato de ser visionário são apontadas também como vantagens para as empresas no mercado. Por serem mais perspicazes, as empresas criativas estão crescendo mais rapidamente que os concorrentes, pois pensam de forma inovadora e podem simplificar problemas complexos para seus consumidores (CHAMPY, 2010; KOUZES & POSNER, 2010). Esses aspectos culminam com a valorização do capital humano, tão citada nos textos que apontam a característica do mundo contemporâneo, propondo a seleção e a retenção de talentos, o incentivo à aprendizagem contínua e a condição de gerar resultados efetivos para a empresa.

Com relação às competências agrupadas no Gráfico 03, abaixo, observa-se dados semelhantes aos do quadro anterior, haja vista novamente o predomínio do setor 'toda a organização', porém com indicação expressiva das competências como necessárias apenas pelos líderes da organização. Desta feita, planejamento, organização e controle, e relacionamento interpessoal, foram as competências com maiores indicativos de relevantes para toda a organização, obtendo 42 e 44 marcações, respectivamente.

Quadro 06 – Competências profissionais

Competências	Respostas			
	O	L	TO	I
Orientação para resultados	0	17	39	0

Planejamento, organização e controle	0	14	42	0
Relacionamento interpessoal	0	12	44	0
Capacidade de Tomar decisão	0	20	36	0

Legenda: O: Operacional; L: Líder da Organização; TO: Toda a organização; I: Indiferente

Diferente do verificado nos quadros anteriores, onde houve predomínio do entendimento das competências como importantes para toda a organização, nas competências que compõem o Quadro 04 (abaixo), visão estratégica foi considerada predominantemente essencial apenas para os líderes da organização, segundo 37 respondentes. Não havendo nenhuma marcação para o setor operacional e para a condição de indiferente.

Quadro 07 – Competências profissionais

Competências	Respostas			
	O	L	TO	I
Capacidade de trabalhar em equipe	0	13	43	0
Visão estratégica	0	37	19	0

Legenda: O: Operacional; L: Líder da Organização; TO: Toda a organização; I: Indiferente

Faz-se notório através do levantamento de dados realizado nesta pesquisa que o chamado novo modelo de gestão, ou modelo contemporâneo de gestão, ressalta a busca por relacionar competências pessoais com estratégia organizacional e processos de aprendizagem, de modo a adaptar-se também à transformação nas formas de relação empresários-líderes, líderes-colaboradores, colaboradores-clientes, isto é, em toda a cadeia organizacional.

Apesar de as contepências poderem ser entendidas muito mais pelo vies subjetivo do que pela objetividade com a qual são descritas, faz-se de fundamental importância o entendimento de que características comportamentais como cortesia, bom humor, habilidade para lidar com o diferente, outro outras, compõem de forma substantiva o espectro de contepências que, juntamente como qualificação técnica, são buscadas pelos empregadores em seus funcionários, apesar delas não serem fomentadas em nenhuma capacitação formal em nível de ensino.

4.2 Análise da entrevista (segundo momento)

Após a análise dos 56 questionários respondidos pelos participantes deste estudo, foram selecionados 4 (quatro) empreendedores, sendo um de cada setor para participarem de entrevista que ocorreu de forma presencial. Como instrumento de coleta foi elaborado para esta etapa roteiro com entrevista semiestruturada (APÊNDICE B), composta por 4 perguntas abertas, aplicada com empreendedores do ramo empresarial de produtos (Entrevistado A), serviços (Entrevistado B), indústria (Entrevistado C) e terceiro setor (Entrevistado D). Apesar da confecção prévia do roteiro, no decorrer das entrevistas foram abordadas questões adicionais, advindas do contexto da conversação.

4.2.1 Motivação para a escolha do modelo de negócio

Quando perguntados sobre a escolha do modelo de negócio para atuar, tanto o Entrevistado A quanto o B afirmaram que se entendem como possuidores de um perfil mais empreendedor e, por essa razão, não queriam ser servidores públicos e sempre gostaram de algo diferente para atuar profissionalmente. Ainda dentro dessa conjuntura, ressalta-se que um ponto a ser considerado é o incentivo que receberam da instituição de ensino onde estudaram com relação ao tipo de negócio e ao entendimento empreendedor.

O Entrevistado C pontuou que o modelo de negócio adotado é de origem familiar, de modo que assumiu a empresa após o pai, gestor anterior, não ter mais condições de direcionar o negócio. Já o Entrevistado D afirmou que a escolha do modelo negócio se faz por motivação pessoal, pois o mesmo entende que unir empreendedorismo e ação social é o seu caminho de atuação.

4.2.2 Importância da educação formal para sua atividade empresarial

Com relação a este questionamento, o Entrevistado A avaliou que no setor de vendas de produtos a educação formal básica é essencial, sendo eu o ideal

seria tem no mínimo o ensino médio completo, considerando esta condição instrucional requisito para o entendimento das características do produto, e também para o atendimento ao cliente. Ainda segundo o Entrevistado A, os profissionais de vendas, em específico suas vendedoras, não precisam de formação superior completa como fundamental. No entanto, ele acrescenta que nos últimos anos, devido à crise econômica do país, vem contratando pessoas com o nível superior cursando e até com o superior completo.

Já para o Entrevistado B o nível educacional é fundamental para o seu ramo de atuação, sendo que o mesmo desenvolve atividades no setor do turismo, com empresa ativa a mais de 30 anos. Ele explica que a formação superior, completa ou em andamento, é requisito indispensável para a contratação. Ainda segundo o empreendedor, além do ensino superior, conhecimento em pelos menos um idioma e informática intermediária são indispensáveis, como ilustrado abaixo em sua fala:

Na minha concepção as competências são as seguintes: Educação, ter o curso superior ou estar cursando; Ter experiência em informática e redes sociais; Ter conhecimento de inglês; Ter bom conhecimento em geografia (ENTREVISTADO B).

O Entrevistado C também ressaltou a importância da formação para sua empresa, com destaque para o ensino técnico que, segundo ele, é atualmente sua principal demanda para contratar um colaborador. De acordo com o Entrevistado C, o recurso humano (RH) da empresa tem dificuldade para encontrar pessoas qualificadas para o setor operacional da organização, destacando o conhecimento em informática como ponto relevante para contratação. Além disso, nos cargos de liderança da empresa, o nível superior com especialização é o principal critério para contratação, juntamente com a experiência comprovada.

Hoje o nosso quadro de diretores é composto por profissionais de outros estados do Nordeste, pois são profissionais com um grande conhecimento técnico e também vasta experiência no setor. Em comparação com o mercado local, infelizmente outros estados estão à frente de Sergipe na industrialização. (ENTREVISTADO C).

Ainda sobre a importância da educação formal, o Entrevistado D destacou que no terceiro setor a formação educacional superior é importante,

principalmente para os líderes. Segunda o entrevistado, as possibilidades de atuação no terceiro setor são bastante vastas e, por contar predominantemente com voluntários, não estabelece critérios muito rígidos para a maioria das demandas. Todavia, a entrevistada destacou que para o setor operacional, a formação básica com o ensino médio também é relevante.

O entrevistado representante do terceiro setor salientou que este é bastante complexo, existindo no cotidiano dos líderes vários processos legais a serem executados, demandando conhecimento significativo principalmente no que tange as leis e normas constitucionais, além do conhecimento contábil.

4.2.3 Qual (is) competências (s) o seu colaborador precisa ter para o desenvolvimento de sua atividade

O entrevistado A afirmou que o seu setor de atuação, produtos, demanda competências ligadas ao atendimento ao cliente, bem como técnicas de vendas, principalmente para a equipe de vendas, que corresponde ao maior quantitativo de colaboradores em seu quadro. O entrevistado relatou que o seu maior desafio é identificar e/ou desenvolver junto a sua equipe competências relacionadas a aspectos de âmbito pessoal, mencionando o seguinte:

Empatia; Proatividade; Motivação; Trabalho em equipe; Agilidade; Resiliência. Nem sempre o funcionário chega consciente de que essas habilidades são importantes para sua posição de vendedor. Eu preciso mostrar que sim e motivá-los constantemente. A verdade é que as vendedoras mais atenciosas vendem mais. (ENTREVISTADO A).

O Entrevistado B pontua que nos últimos anos o setor de turismo ganhou bastante visibilidade com as mídias sociais, o que demanda que o seu colaborador esteja capacitado e disposto para atuar de forma diferenciada nessa rede de relacionamento com o cliente on-line. Por esta razão, ele enfatiza o conhecimento em informática como essencial para quem quer atuar nesse ramo. Acrescenta ainda a técnica e a “boa vontade” para sempre atender bem o cliente, pois, segundo o entrevistado, o atendimento é fundamental nesse setor:

É preciso se posicionar com senso crítico sem deixar de ser extrovertido. Saber lidar com tecnologia é fundamental, mas saber lidar com pessoas é diferencial nesse ramo. (ENTREVISTADO B).

No que se refere a este mesmo questionamento, o Entrevistado C explicou que as principais competências demandadas por uma organização são contempladas pelas habilidades relacionadas ao conhecimento das tecnologias da informação e comunicação, visto que grande parte do processo industrial é automatizado, de modo que toda a organização precisa entender e atuar, em alguma medida, através de softwares. Além desta, ele pontuou como destaque as habilidades relacionadas a comunicação, trabalho em equipe, proatividade e relacionamento interpessoal, afirmando que o seu maior desafio tem sido o estabelecimento de um equilíbrio entre as demandas técnicas e as demandas pessoais, além do relacionamento entre os colaboradores da operação e a direção.

No que tange ao Entrevistado D, ele salienta que o terceiro setor tem como diferencial a motivação e o propósito dos colaboradores, visto que a remuneração daqueles que a recebem não é elevada. Desta forma, as principais competências, segundo o entrevistado, estão relacionadas a motivação pessoal, proatividade, comunicação e relacionamento interpessoal, acrescentando que os participantes das organizações que compõem o terceiro setor devem entender o social como um propósito de vida.

4.3 Produto da pesquisa

Ao desenvolver uma pesquisa de mestrado profissional na área da gestão da informação e do conhecimento tendo como objeto a empregabilidade, este estudo tencionou contribuir com os profissionais, com aqueles que buscam uma colocação ou mesmo recolocação no mercado de trabalho, como também com os empregadores de Sergipe, a medida em que coletou junto a empresários da Associação Comercial e Empresarial do Estado de Sergipe dados acerca da relevância que os setores de serviços, produtos, indústria e terceiro setor conferem a diferentes aspectos da formação e competências diversas importantes para a empregabilidade.

Dessa forma, os Quadros 08, 09, 10 e 11, abaixo ilustrados, foram elaborados com base nas informações obtidas com os empresários que contribuíram com este estudo. Neles estão explicitadas as competências que tiveram mais de 50% de considerações favoráveis dos respondentes, direcionadas por nível dentro das atividades relacionadas ao produto, serviço,

indústria e terceiro setor.

Salienta-se que esse produto, fruto da pesquisa bibliográfica e da coleta de dados desta dissertação, objetiva direcionar o profissional no planejamento da sua carreira mediante a possibilidade de entendimento mais objetivo sobre os requisitos considerados pelos empregadores como mínimos necessários para colocação profissional de acordo com o setor pretendido. Contudo, é sabido que a empregabilidade também é influenciada por outros indicadores, tais como fatores políticos e econômicos, porém, a presente pesquisa não teve como foco o entendimento desses ou de outros pontos de interferência.

No Quadro 08 (abaixo) verifica-se que os profissionais que desejam atuar no setor relacionado a produtos, conforme os empresários participantes deste estudo, precisam ter no mínimo o ensino médio completo e entender de informática básica. Além disso, eles consideram ser válidos ter competências relacionadas ao atendimento ao cliente, assim como técnicas de vendas, proatividade, motivação e energia.

Quadro 08 – Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam na venda de produtos em Sergipe

PRODUTO		
COMPETÊNCIAS	Operação	Liderança
Ensino Fundamental	x	
Ensino Médio	x	
Técnico		
Ensino Superior		x
Especialização		x
Mestrado		
Doutorado		
Inglês		
Espanhol		
Informática Básica	x	
Informática Avançada		x
Trabalho Voluntário		
Intercambio		
Cursos extracurriculares	x	x
Proatividade	X	X
Capacidade de adaptação e flexibilidade	X	X
Capacidade empreendedora	X	X
Comunicação e relacionamento	X	X
Criatividade e inovação	X	X
Cultura da qualidade		X
Liderança de equipe	X	X
Motivação e energia	X	X

Orientação para resultados		X
Planejamento, organização e controle		X
Relacionamento interpessoal	X	X
Capacidade de Tomar decisão		X
Capacidade de trabalhar em equipe	X	X
Visão estratégica		X

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

As informações que compõem o Quadro 09 (Abaixo) fazem referência aos respondentes do setor de serviços. Nele verifica-se que os profissionais que desejam atuar nesse setor de atividade empresarial precisam ter como diferencial para a empregabilidade condição crescente de qualificação formal, sendo que para o setor operacional, em específico, a formação técnica é tida como indispensável para quem pleiteia uma vaga. Salienta-se que entre os respondentes o nível superior completo e especialização na área de atuação são requisitos mínimos para alguns cargos.

Quadro 09 – Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam na venda de serviços em Sergipe

SERVIÇO		
COMPETÊNCIAS	Nível 1 (Operação)	Nível 2 (Lider)
Ensino Fundamental		
Ensino Médio	x	
Técnico	X	
Ensino Superior		x
Especialização		x
Mestrado		x
Doutorado		
Inglês		X
Espanhol		
Informática Básica	x	
Informática Avançada		x
Trabalho Voluntário		
Intercambio		
Cursos extracurriculares	x	x
Proatividade	X	X
Capacidade de adaptação e flexibilidade	X	X
Capacidade empreendedora	X	X
Comunicação e relacionamento	X	X
Criatividade e inovação	X	X
Cultura da qualidade	x	X
Liderança de equipe		X
Motivação e energia	X	X
Orientação para resultados	x	X

Planejamento, organização e controle	x	X
Relacionamento interpessoal	X	X
Capacidade de Tomar decisão	x	X
Capacidade de trabalhar em equipe	X	X
Visão estratégica		X

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

Tal setor tem como característica uma maior demanda por profissionais qualificados, dessa forma, é importante entender também a necessidade do domínio em informática, além do idioma inglês por aqueles que desejam ocupar principalmente os cargos de liderança. Por conseguinte, competências como: proatividade, liderança, inovação, cultura da qualidade e planejamento, organização e controle também foram citadas como importantes para esse segmento.

No Quadro 10 (abaixo) estão sinalizadas as informações referentes aos requisitos dos profissionais que desejam atuar no setor da indústria. Conforme os respondentes, no setor operacional os candidatos precisam ter como diferencial de empregabilidade a formação técnica, e nos cargos de liderança possuir formação superior completa, além de especialização. O setor da indústria é um dos que vivenciam mais acelerado e constante processo de transformação em função da expansão tecnológica, demandando atualização constante dos seus profissionais.

Quadro 10 – Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam indústria em Sergipe

INDÚSTRIA		
COMPETÊNCIAS	Nível 1 (Operação)	Nível 2 (Líder)
Ensino Fundamental		
Ensino Médio	x	
Técnico	X	
Ensino Superior		x
Especialização		x
Mestrado		x
Doutorado		
Inglês		X
Espanhol		
Informática Básica	x	
Informática Avançada		x
Trabalho Voluntário		
Intercambio		
Cursos extracurriculares	x	x
Proatividade	X	X
Capacidade de adaptação e		X

flexibilidade		
Capacidade empreendedora		X
Comunicação e relacionamento	X	X
Criatividade e inovação		X
Cultura da qualidade	x	X
Liderança de equipe		X
Motivação e energia	X	X
Orientação para resultados		X
Planejamento, organização e controle		X
Relacionamento interpessoal	X	X
Capacidade de Tomar decisão		X
Capacidade de trabalhar em equipe	X	X
Visão estratégica		X

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

Para o setor da indústria competências como proatividade, energia e motivação, cultura da qualidade, comunicação e relacionamento interpessoal também foram indicadas como importantes para esse segmento.

Com relação ao terceiro setor, o Quadro 11 (abaixo) mostra que os profissionais que desejam atuar nas organizações nos cargos de liderança precisam ter como diferencial de empregabilidade o nível superior completo, visto que as demandas laborais permeiam várias ações ligadas ao conhecimento jurídico e contábil, já que muitas organizações recebem recursos financeiros de entidades públicas e precisam constantemente prestar contas de modo formal e legal perante as instituições de fiscalização e de fomento.

O terceiro setor também entende as competências proatividade, trabalho em equipe, motivação e energia, liderança e comunicação e relacionamento interpessoal como importantes para atuarem nesse segmento.

Quadro 11 – Formação e competências importantes para contratação em organizações que atuam no terceiro setor em Sergipe

TERCEIRO SETOR		
COMPETÊNCIAS	Nível 1 (Operação)	Nível 2 (Líder)
Ensino Fundamental		
Ensino Médio	x	
Técnico	X	
Ensino Superior		x
Especialização		
Mestrado		
Doutorado		
Inglês		
Espanhol		
Informática Básica	x	x
Informática Avançada		x

Trabalho Voluntario	x	x
Intercambio		
Cursos extracurriculares		
Proatividade	X	X
Capacidade de adaptação e flexibilidade	x	X
Capacidade empreendedora	x	X
Comunicação e relacionamento	X	X
Criatividade e inovação	x	X
Cultura da qualidade	x	X
Liderança de equipe	x	X
Motivação e energia	X	X
Orientação para resultados	x	X
Planejamento, organização e controle	x	X
Relacionamento interpessoal	X	X
Capacidade de Tomar decisão	x	X
Capacidade de trabalhar em equipe	X	X
Visão estratégica		X

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

O terceiro setor também tem como característica de diferencial para a empregabilidade os profissionais que já atuaram, por um tempo determinado, em organizações do mesmo segmento. Há de se ressaltar ainda que os outros setores empresariais entendem a atuação em organizações sociais como diferencial profissional.

5 CONCLUSÕES

Após a exposição e a análise dos dados coletados, esta seção se dedica à correlação entre as informações anteriormente apresentadas e as questões de pesquisa elencadas, bem como as conclusões e reflexões acerca do objeto de estudo. Também são descritas as principais contribuições observadas e as sugestões para futuras pesquisas relativas ao tema.

5.1 Repostas para as questões de pesquisa

a) Qual o perfil das organizações que compõem o quadro de associados da ACESE participantes deste estudo?

Este estudo contou com a participação de 56 organizações membros da Associação Comercial e Empresarial de Sergipe (ACESE), sendo assim categorizadas quanto à área de atuação: 38 pertencentes ao setor de prestação de serviço, 14 que atuam no setor de venda de produtos, 2 da indústria e 8 empresas que atuam no terceiro setor. Observa-se a quantidade mais expressiva de participação de empresas que atuam em atividades ligadas à prestação de serviços, mais especificamente nos ramos de consultoria empresarial, contabilidade e comércio.

Com relação ao tempo de atuação da organização no mercado local, a maioria 35 das pesquisadas, afirmou que existem a mais de 5 anos. No que se refere ao quantitativo de funcionários, 36 organizações possuem entre 1 e 09 colaboradores.

Apesar da participação de empresas com curto tempo de existência no mercado, é possível dizer que os respondentes foram, em sua maioria, empresários mais experientes, cujos negócios já estão em fase propícia para a fase de consolidação, tendo gestão caracterizada entre reduzida e média em função da quantidade de colaboradores.

b) Qual formação educacional é importante na empregabilidade para as organizações da ACESE?

Com relação a educação formal demandada pelas organizações participantes da pesquisa, verifica-se a partir dos dados a importância da educação básica como fundamental para os empreendedores respondentes da pesquisa. Tal dado se dá principalmente pelo fato de a maioria das empresas serem prestadoras de serviço, o que os próprios participantes associaram à necessidade de maior qualificação técnica.

No que se refere especificamente ao ensino técnico, verificou-se a sua relevância principalmente para os setores operacionais e, em alguns casos, não sendo imprescindível para os cargos de lideranças mesmo neste seguimento de atuação. Em contrapartida, o ensino superior foi considerado fundamental para os líderes das organizações, assim como a formação continuada através de especialização e mestrado, com menor ênfase para o curso de doutorado.

O idioma inglês foi apontado como importante também para quem ocupa ou pretende ocupar os cargos de liderança nas organizações, assim como a informática avançada que também teve elevado percentual de relevância para líderes. Cabe ressaltar que a informática básica foi apontada pelos respondentes como importante para todos da empresa.

Sobre experiência com trabalho voluntário, os empresários vislumbram este como sendo um diferencial importante entre os candidatos a vagas em suas organizações. Por fim, tem-se os cursos extracurriculares entendidos como relevantes para todos os setores da organização.

Conforme a análise dos dados levantados, permanece o predomínio do entendimento da formação técnica como crucial para o setor industrial, assim como a relevância da qualificação formal com cursos complementares para os que ocupam ou pretendem ocupar os cargos de liderança. Pontua-se também a atualização profissional como relevante para as organizações respondentes, sendo que o profissional precisa ter currículo atualizado e alinhado às necessidades do mercado.

No âmbito do processo de construção de carreira, as organizações direcionam para a importância da busca constante de aprendizado por parte do trabalhador, além de estudos específicos na área de atuação, como o conhecimento em Geografia, por exemplo, apontado por um empreendedor do setor de turismo como determinante para a contratação.

C) Quais as principais competências profissionais demandadas pelas organizações aracajuanas?

No tocante às competências levantadas nesta pesquisa, verificou a tendência de a maior parte dos respondentes entenderem que elas são importantes para todos os colaboradores da organização, isto é, havendo pouca diferenciação entre os que ocupam cargos técnicos e os em condição de liderança. Assim, foram direcionadas como de maior relevância para os líderes apenas as seguintes competências: Visão Estratégica; Tomada de Decisão; Liderança de Equipes; e Capacidade Empreendedora.

Por conseguinte, é notório que as competências comportamentais são um grande diferencial de empregabilidade. Contudo, grande parte dessas competências não são desenvolvidas nas instituições de ensino, evidenciando assim, um contraponto entre a demanda do mercado e a formação. Por exemplo, de acordo com um entrevistado, ele precisa de profissionais alegres na sua empresa.

5.2 Contribuições e Limitações da pesquisa

As condições de empregabilidade são essenciais para o desenvolvimento econômico de um país. Diante de um cenário negativo em que a quantidade de emprego disponibilizada é exponencialmente menor do que a demanda de profissionais por vagas, como tem sido verificado nos últimos anos no Brasil, e em específico em Sergipe, o profissional precisa entender de forma objetiva a real necessidade do mercado de trabalho. Isto ocorre mesmo com um quadro não favorável, ainda se verifica em alguns setores a falta de mão-de-obra qualificada, principalmente relacionada a tecnologia.

Diante do referido cenário, pretendeu-se com essa pesquisa compreender as competências consideradas relevantes para as organizações que compõem o quadro de associados da ACESE, tendo como objetivo captar, analisar e disseminar informações de forma objetiva para o profissional que busca uma vaga de emprego. Além disso, vislumbrou direcionar o profissional para i, planejamento mais alinhado quanto à necessidade do mercado local, visando ampliar seu potencial de empregabilidade.

Desta feita, o entendimento e a adoção desse modelo de captação de

dados e informações junto as organizações são consideradas uma possibilidade significativa para a orientação do candidato a uma vaga de emprego, haja vista contribuir com a qualidade de talentos locais mediante a identificação de necessidades possibilitando uma formação profissional mais direcionada ao setor de atuação pretendido.

É válido ressaltar que a captação de dados e informações do ambiente como método é permeada por algumas etapas a serem seguidas, sendo que o grau de refinamento varia de acordo com o modelo escolhido. Assim sendo, os membros do Observatório Informacional do Trabalho (OIT) da Universidade Federal de Sergipe (UFS), que se destina à busca de informações e ao afinamento de dados acerca da empregabilidade e temas correlatos, poderão adaptar os resultados da presente pesquisa com vista a diferentes abordagens em prol da empregabilidade no cenário sergipano.

Não obstante, faz-se necessária uma equidade entre os vários atores da sociedade sergipana, tais como poder público, universidades e empreendedores de modo que a união desses segmentos possa contribuir de forma efetiva para ampliar o fortalecimento e o crescimento do profissional sergipano, tendo em vista direcionar sua carreira para as demandas das organizações, aumentando a competitividade dessas empresas e reduzindo os números do desemprego no estado.

Ainda no que se refere ao supracitado entendimento, esta pesquisa evidenciou que as empresas demandam cada vez mais profissionais qualificados, sendo que esta condição de qualificação está diretamente relacionada com o setor de atuação, podendo variar entre o nível fundamental e o superior. Para além disso, os dados indicam que no contexto da empregabilidade, o profissional no estado de Sergipe precisa desenvolver também competências ligadas ao comportamento, ressaltando-se que essas habilidades são reconhecidas como diferenciais para toda a organização, independentemente do nível hierárquico.

Há de se destacar ainda ponto relevante o fato de o setor de serviços ter ocupado posição de destaque nesta pesquisa em função da quantidade de respondentes e da relevância que possui na quantidade de ocupação, variedade de atuação, e geração de renda, entre outros. Nesta foi ressaltada a importância da formação continuada como fundamental para a empregabilidade no setor, principalmente, para quem deseja ocupar uma vaga na gestão. Para

tanto, pontua-se a informática e o inglês como relevante para os líderes, assim como as competências ligadas a criatividade e inovação, liderança, comunicação e relacionamento interpessoal como relevante para todos.

Como limitação da pesquisa, temos o baixo referencial teórico sobre essas informações mais objetivas para os profissionais na empregabilidade por setor, tanto em nível Brasil, quanto local. Além disso, o quantitativo de empresários respondentes, tempo para aplicação dos questionários, visto que esses empreendedores tem uma agenda corrida.

5.3 Sugestões para pesquisas futuras

Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o número de participantes, possibilitando uma visão mais ampla das necessidades organizacionais referentes aos talentos. Além disso, é válido ampliar essa pesquisa determinando um recorte temporal que melhor lhe enquadre na linha de tempo, possibilitando com isso melhor mensurar e apontar tendências para o processo de empregabilidade.

Cabe salientar que temáticas como está contribuem não somente com a explicitação de referencial acadêmico. Para além disso, esta abordagem vislumbra explicitar em debate questões que possam, dentro do campo da Gestão da Informação e Conhecimento, contribuir de forma efetiva com o processo de empregabilidade no estado de Sergipe.

REFERENCIAS

- ADLER, M. **Estratégia organizacional e competências gerenciais**. 2002. 107f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002.
- AFONSO, C.W.; CALADO, L.R. Organizações intensivas do conhecimento e sua relação com as estratégias de marketing. **Revista de Administração**, v.46, n.2, p.150-160, 2011.
- ALBUQUERQUE, L. G. de; LEITE, N. P. (Orgs.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ALVES, P. **Dos objectivos às competências**: implicações para a avaliação de um programa de formação de professores. Em J. C. Morgado & M. P. Alves (Orgs.), *Mudanças educativas e curriculares ... e os educadores/professores?* Actas do Colóquio sobre Formação de professores (pp. 29-42). 2005.
- ANDRADE, S. F. de. **Desenvolvimento de inteligência competitiva no setor vitivinícola**. 2014. 179 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Caxias dos Sul, Caxias do Sul, 2014.
- ANGELONE, M. T. (Coord). **Organizações do conhecimento**: infra-estrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2002.
- ANGELONE, M. T. **Organizações do conhecimento**: infraestrutura, pessoas e tecnologia. São Paulo: Saraiva, 2008.
- ARBONIÉS, A. **La disciplina de lainnovation**. 1. ed. Madrid: Ediciones Diaz de Santos, 2009. 200 p.
- BANCO MUNDIAL. **Panorama da inovação no Brasil**. 1 ed. São Paulo: FDC, 2014. 180 p. Disponível em: <<http://acervo.ci.fdc.org.br/AcervoDigital/.pdf>>. Acessado em: 05 ago. 2018.
- BANOV, M. R. **Recrutamento, seleção e competências**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- BARRETO, Aldo de Albuquerque. A questão da informação. **Revista São Paulo em Perspectiva**, Fundação Seade, v 8, n. 4, 1994.
- BATESON, G. **Steps to an Ecology of Mind**. Londres: Paladin, 1973.
- BESSANT, J.; TIDD, J. **Inovação e empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- BERTOLINI, E. A. S. **Competências**: uma ferramenta para o desenvolvimento organizacional. Revista técnica das FIPEP (Faculdades Integradas do Instituto Paulista de Ensino). São Paulo, v. 4, n. 1, p. 73-84, jan.jun. 2004.

BOSE, R. *Competitive Intelligence process and tools for intelligence analysis*. **Industrial Management & Data Systems**. v. 108, n. 4, p. 510-528, 2008.

BOUDREAU, J. W., BOSWELL, W. R., & JUDGE, T. A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. **Journal of Vocational Behavior**, v. 58, n.53-81. 2001

BRIDGES, W. **Mudanças nas relações de trabalho**: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, 1995

BUENO, J. H. **Autodesenvolvimento para a empregabilidade**: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos. São Paulo: LTr, 1996.

BUKOWITZ, W. R.; WILLIAMS, R. L. **Manual da gestão do conhecimento**: ferramentas e técnicas que criam valor para a empresa. 1. ed. São Paulo: Bookman, 2002. 200 p.

BUCKLAND, M. K. Information as thing. **Journal of the American Society for Information Science**, v. 45, n. 5, p. 351-360, 1991.

CALOF, J. L.; WRIGHT, S. Competitive intelligence: a practitioner, academic and interdisciplinary perspective. **European Journal of Marketing**, v. 42, n. 7/8, p. 717-730, 2008.

CATHO. **Pesquisa dos profissionais brasileiros**: um panorama sobre contratação, demissão e carreira, 2014. Disponível em: <https://img.catho.com.br/site/landing/pesquisa-profissionais/images/pdf/pesquisa-profissionais-catho-2014.pdf> Acesso em: 02 de nov. 2018.

CARLETON, K. How to motivate and retain knowledge workers in organizations: a review of the literature. **International Journal of Management**, v.28, n.2, p.459-468, 2011.

CARVALHO, H. G. de. **inteligência competitiva tecnológica para PMES através da cooperação escola-empresa**: proposta de um modelo. 2000. 333 f. Tese (Doutorado em Engenharia de produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

CARVALHO, I. M. V.; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade**: a competência necessária para o sucesso no novo milênio. 7. ed. Campinas: Alínea, 2011.

CASE, T. A.; CASE, S.; FRANCIATTO, C. **Empregabilidade**: de executivo a consultor bem-sucedido. São Paulo: Makron Books, 1997.

CEITIL, M. (Org.). **Gestão e desenvolvimento de competências**. Lisboa: Edições Sílabo, 2006.

CHAHAD, J. P. Z. (Org.) **Mercado de trabalho no Brasil**: padrões de

comportamento e transformações institucionais, São Paulo: Ltr, 2004.

CHOO, C. W. **information management for the the intelligent organization: the art of scanning the environment**. 2. Ed. Medford, NJ: InformationToday, 1998. 300 p.

CIVELLI, F. Personal competencies, organizational competencies and employability. **Industrial and Commercial Training, Guilsborough**, v.30, n.02, p.48-52, 1998.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 640 p.

COOPER, D. R.; SHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004. 350 p.

CORSATTO, C. A.; HOFFMANN, W. A. M. CORTES, Ariane Marcela. **Processo de apoio para análise de informações em inteligência competitiva com foco em inovação**. 2013. 110f. Dissertação (Mestrado em tecnologia da informação) – Universidade tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

COWORKING BRASIL. **Censo Coworking Brasil 2016**. 2016. Disponível em: https://coworkingbrasil.org/censo_coworking_brasil_2016 >. Acessado em: 16 ago. 2018.

CRAWFORD, R. **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento**. 1 ed. São Paulo: Atlas 1994. 186 p.

CRUZ, C. **Competências e habilidades: da proposta à prática**. São Paulo: Edições Loyola. 2001.

DAVENPORT, T. H.; HARRIS, J. G.; MORISON, R. **Analytics at work: Smarter Decisions, Better Results**. Boston: Harvard Business Review Press, 2010. 240 p.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 4. ed. Tradução de Lenke Peres. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 237 p

DELUIZ, N. O modelo de competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, set/dez 2001.

DEQUECH, D. **A determinação da produção e do emprego no período curto: uma breve apresentação pedagógica da teoria de Keynes**. In: FERRARI FILHO, F. (Org.). Teoria geral setenta anos depois: ensaios sobre Keynes e teoria pós- Keynesiana. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

DOLZ, J., & OLLAGNIER, E. **O enigma da competência em educação**. Porto

Alegre: Artmed Editora. 2004

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DRUCKER, P. F. e outros. **Aprendizagem Organizacional**. São Paulo: Campus, 1990.

DUCCI, M. A. **El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional**. In: experiencia del Reino Unido. In: Seminario Internacional Formación basada en competencia laboral. México: CONOCER/OIT, 1996.

EBERHARDT, F. L. M.; RICCARDI, R. A existência de inteligência competitiva na tomada de decisão estratégica, nas grandes empresas têxteis, do segmento cama, mesa e banho, de Santa Catarina. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.1, n.3, p.01-27, Sem II. 2007.

ENDEAVOR BRASIL. **Índices de cidades empreendedoras**, 2016. Disponível em : <http://superaparque.com.br/upload/20161214-041220-cidadesempreendedoras.pdf> Acesso em: 01 dez. 2018.

FERREIRA, J. L. P. **Inteligência Competitiva e gestão de informação na regularização do serviço de fornecimento de energia elétrica no estado de Mato Grosso do Sul**. 2006. 108f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

FELIX, Wellington. **Introdução à gestão da informação**. Campinas: Alínea e Átomo, 2003.

FIALHO, A. S. **Análise do uso da inteligência competitiva no setor da construção de imóveis residenciais na cidade de Porto Alegre**. 2010. 180 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. M. **Aprendizagem e gestão do conhecimento**. 1. ed. São Paulo: Gente, 2002. 150 p.

FRIGOTTO, G. **Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento**: Teorias em conflito. In: _____ (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FULD, L. M. **What Competitive Intelligence is and is not! Competitive Intelligence, Fulf 2001**. Disponível em: <<http://www.fuld.com/>>. Acesso em: 10 nov. de 2018.

HASS, M. R.; HANSEN, M. T. Different knowledge, different benefits: toward a productivity perspective on knowledge sharing in organizations. **Strategic Management Journal**, v. 28, n. 11, p. 1133-1153, 2007.

HUANG, Y. C.; WU, Y. C. J. Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry. **Management Decision**, v. 48, n. 4, p. 580-599, 2010.

ISHIKURA, Y. Gestão do conhecimento e concorrência global: a abordagem da Olympus à gestão do conhecimento global na indústria de câmeras fotográficas digitais. In: TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008. p.165-200.

GALIZA, M.; GONZALEZ, R.; SILVA, S. P. **Debatendo a dicotomia formal/informal**: em busca de uma interpretação sistêmica do mercado de trabalho brasileiro. In: OLIVEIRA, R. V.; GOMES, D.; TARGINO, I. Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho. João Pessoa: Editora UFPB, 2011.

GARAVAN, T. N., MORLEY, M., GUNNIGLE, P., & COLLINS, E. Human capital accumulation: the role of human resource development. **Journal of European Industrial Training**, v.25, n. (2-4), p.48-68, 2001.

GIL, A. C. **com elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Pesquisa GEM 2016. **Sebrae**: Serviço de apoio ao Micro e Pequena empresa. São Paulo: SEBRAE, 2017. Disponível em: <<http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/.pdf>>. Acesso em: 04 abril 2018.

GOMES, D. F. N. et al. Entre a âncora de carreira e a escolha profissional: análise das primeiras definições de carreira dos formandos de curso de Administração em São Paulo. **Revista Pensamento & Realidade**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 15-31, jan./abr. 2011.

GUIMARÃES, T. A. et al. **Forecasting core competencies in R&D environment**. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANAGEMENT OF TECHNOLOGY, 9., Feb. 2000, Miami. Proceedings... Miami : International Association for Management of Technology, 2001.

HAYNIE, J. M.; SHEPHERD, D. Toward a theory of discontinuous career transition: investigating career transitions necessitated by traumatic life events. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 96, n.3, p. 501- 524, May 2011.

HEIJDEN, B. I. J. M. Van der et al. Age effects on the employability-career success relationship. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n. 2, p. 156- 164, Apr. 2009.

HELAL, D. H. et al. Empregabilidade gerencial no Brasil. **RAC eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-19, 2007.

HERRING, J. P. *Key intelligence topics: a process to identify and define intelligence needs*. **Competitive Intelligence Review**, v.10, n. 2, p.4-14, 1999.

HILLAGE, J., & POLLARD, E. **Employability**: developing a framework for

policy analysis. London: Institute for Employment Studies. 1998

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Brasília, DF: IBGE, 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/81c9b2749a7b8e5b67f9a7361f839a3d.pdf Acesso em: 10 de nov. 2018.

KALOF, L.; DAN, A.; DIETZ, T. **Essentials of social research**. 2008. Disponível em: <<https://www.amazon.com/Essentials-Research-Education-Humanities-Sociology/dp/0335217826>> Acesso em: 06 nov. 2018.

KILIMNIK, Z. M. et al. **Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes?**: um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 43-60, jun. 2008.

KLAUMANN, I. **A formação dos professores e suas competências para uma educação básica de qualidade**: uma proposta de curso à distância. 2002. 208 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção com ênfase em Mídia e Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

KYRILLOS, S. L. **Empregabilidade e Educação para empreendedores**. 2002.

KOTLER, P. **Marketing essencial**: Conceitos, estratégias e casos. Tradução: Sabrina Cairo. 2 ed. São Paulo: Pearson, 2005.

LAWSON, B.; PETERSON, K. J.; COUSINS, P. D.; HANDFIELD, R. B. Knowledge sharing in interorganizational product development teams: the effect of formal and informal socialization mechanisms. **Journal of Product Innovation Management**, v. 26, n. 2, p.156- 172, 2009.

LANA, R. A. Inteligência competitiva: fator-chave para o sucesso das organizações no novo milênio. **Intelig. Compet.**, São Paulo, v. 1, n. 3, p. 305-327, out./dez. 2011

LEITE, M. de P. **O futuro do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1997.

LEMOS, A. H. C. et al. Empregabilidade e sociedade disciplinar: uma análise do discurso do trabalho contemporâneo à luz de categorias foucaultianas. **Organizações & sociedade**, Salvador, v. 18, p. 567-584, 2011.

LE BOTERF, G. **De la compétence**: essai sur un attracteur étrange. Paris: Editions d'Organizations, 1994

LI, M.; GAO, F.; Why Nonaka Organization Science highlights tacit knowledge: a critical review. **Journal of Knowledge Management**, v. 7, n. 4, pp. 6-14, 2003.

LIMA, M. C. C.; SOUZA, F. P. de Inteligência Competitiva como Estratégia

Empresarial em Micro e Pequenas Empresas. In: ENCONTRO NAC. DE ENG. DE PRODUÇÃO. 23., 2003. **Anais...**Ouro Preto: ENEGEP, 2003.

LIMA, V. V. Competência: distintas abordagens e implicações na formação de profissionais de saúde. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**. São Paulo, v. 9, n.17, p.369-79, mar.ago., 2005.

LODI, C. F. G. **Planejamento por cenários e Inteligência Competitiva: integrando seus processos para tomar decisões estratégicas mais eficazes**. In: STAREC, C.; GOMES, E. B. P.; CHAVES, J. B. L. Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva. São Paulo: SARAIVA, 2005, p.124-142.

LOPES, C. P. C. **Gestão por Competência como ferramenta para um RH estratégico**. 2007. 31 f. Monografia (Especialização em Gestão de Equipes) – Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2007.

LYNCH, R. *New directions for high school career and technical education in the 21st Century*. ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Educational, Columbus, OH. 2000.

MAGALHÃES, M. de O. Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. **Aletheia**, v. 43, n. 6, 1997

MALLOUGH S. & KLEINER B. H. How to determine employability and wage earning capacity. **Management Research News**, v. 24, n.3/4), p.118-122. 2001.

MANPOWERGROUP. **Pesquisa de escassez de talentos**. 2015. Disponível em: <<https://www.manpowergroup.com.br/wp-content/uploads/2016/02/Pesquisa-Escassez-de-Talentos-2015.pdf>> Acesso em: 21 nov. de 2018.

MANUAL DE OSLO. **Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação**. 3. Ed. São Paulo: ARTI e FINEP. 2005. 184 p.

MARCIAL, E. C.; SUAIDEN, E. J. A estrutura científica da inteligência competitiva. **TransInformação**, Campinas, v.28, n.1, p. 70-90, jan./abr., 2016.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 250 p.

_____. **Técnicas de pesquisas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 300 p.

_____. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 250 p.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2012. 300 p.

MCGONAGLE, J. J. An examination of the “classic” CI model. **Journal of Competitive Intelligence and Management**, v. 4, n. 2, p. 1040-1055, 2007.

MELO, D. V. de; MACHADO, A.G. C.; MORAES FILHO, R. A. de. Inteligência competitiva: o caso c.e.s.a.r. 32. In: ENCONTRO ANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro, ENANPAD, 2008.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 1995.

NONAKA, I. **A empresa criadora do conhecimento**. In: Aprendizado organizacional: gestão de pessoas para a inovação contínua. HOWARD, R. Rio de Janeiro: Campus, 2000. Prusak (2003).

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Teoria da criação do conhecimento organizacional**. In: TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. Gestão do conhecimento. Tradução Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman, 2008. p. 54-90

NERI, A. A. **A gestão do RH por competência e a empregabilidade**. São Paulo: Papirus, 2001.

NIELSON, J. Employability and workability among Danish employees. **Experimental aging research**, v.25, p. 393-397, 2001.

OLIVEIRA, P. H.; SADE, W. Inteligência competitiva no contexto das empresas mineiras de artefatos de estanho. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.21, n.1, p.23-41, jan./mar. 2016.

O'DELL, C.; GRAYSON, C. J. If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practices. **California Management Review**, v. 40, p. 154-174, 1998.

OLETO, Ronaldo Ronan. Percepção da qualidade da informação. **Ciência da informação**, v. 35, n. 1, p. 57-62, jan./abr. 2006

OLIVEIRA, A. J. **Qualidade da Informação do Sistema Integrado de Gestão da utilizado na Força Aérea Brasileira**. Monografia (Graduação em Administração) – Escola de Administração, UFRGS, Porto Alegre, 2008.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Artmed, 2000.

_____. **As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da educação**. 1. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2002.

POLANYI, M. **The tacit dimension**. Gloucester: Peter Smith, 1983

PRESCOTT, J. E.; MILLER, S. H. **Inteligência Competitiva na prática: técnicas e práticas bem-sucedidas para conquistar mercados**. Rio de Janeiro: Campus, 2002. 283 p.

QUEYRAS, J.; QUONIAM, L. **Inteligência competitiva**. In: TARAPANOFF, K. (Org.). *Inteligência, informação e conhecimento*. 1 ed. Brasília: IBICT, 2006. 90 p.

RAMOS, M. C. P. **Educação ambiental, empregos verdes e sustentabilidade**. In J. F. Serafim & S. R. Lima Santana (Orgs.) *Representações do Meio Ambiente - Clima, Cultura, Cinema*. Salvador: EDUFBA, p. 15-36. 2012.

RIOS, F.L.C. *et al.* **Inteligência Competitiva, Empresarial, Estratégica ou de Negócios? Um Olhar a partir da Administração de Empresas**. 6. In: CONGRESSO DO INSTITUTO FRANCO-BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS. **Anais...** Franca: IFAE, 2011.

RIBEIRO, Fernanda. **Novos caminhos da avaliação da informação**. Disponível em: https://paginas.fe.up.pt/~lci/images/investigar/teoria_pratica006.pdf Acesso em: 01 de jul. 2019.

ROLDÃO, M. **Gestão do currículo e avaliação de competências – as questões dos professores**. Lisboa: Editorial Presença. 2003.

ROMANIUK, K., & SNART F. Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio. **Journal of workplace Learning: Employee Counselling Today**, v.12, n. 1, p. 29-34 , 2000.

ROUACH, D.; SANTI, P. Competitive Intelligence Adds Value: Five Intelligence Attitudes. **European Management Journal**. v.19, n. 5, p. 552 – 559, 2001.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 17.ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

SANT'ANNA, A. S. **Competências individuais requeridas, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: uma análise de organizações mineiras sob à ótica de profissionais da área de administração**. 2002. 366 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002.

SARAIVA, L. A. S.; SALAZAR, L. B. Gestão da informação e aprendizagem no Instituto Euvaldo Lodi de Minas Gerais. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 19, n. 2, p. 106-117, abr./jun. 2014.

SAAYMAN, A. et al. Competitive intelligence: construct exploration, validation and equivalence. **Aslib Proceedings**, v. 60, n. 4, p. 383-411, 2008.

SANTOS, B. S. *Um discurso sobre as ciências*. Porto: Afrontamento, 1987.
SARACEVIC, T. *Information Science*. JASIS – **Journal of the American**

Society for Information Science, v. 50, n. 12, p. 1051-1063, 1999.

SCHAMBER, L.; EISENBERG, M. B.; NILAN, M. S. A re-examination of relevance: toward a dynamic, situational definition. **Information Processing and Management**, Elmsford, v. 26, n. 6, p. 755–776, 1990.

SFEZ, L. Informação, saber e comunicação. **INFORMARE – Cad. Prog. Pós-Grad. Ci. Inf.**, Rio de Janeiro, v.2, n.1, p.5-13, jan./jun. 1996.

SMIT, J. A informação na Ciência da Informação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, v. 3, n. 2, p. 84-101, 13 dez. 20

STRAUHS, F.; DO, R. Gestão do Conhecimento nas organizações. Curitiba: Aymará Educação, 2012.

SHIROMA, E. O. **Mudança tecnológica, qualificação e políticas de gestão: a educação da força de trabalho no Modelo Japonês**. 1993. Doutorado (Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de Campinas, Campinas, 1993.

SILVA, H. M. da S. Gestão do conhecimento e inteligência competitiva em organizações: uma abordagem conceitual. **Revista de Iniciação Científica da FFC**, v. 7, n. 1, p. 84-93, 2007.

SILVA, S. P.; CARNEIRO, L. M. Os novos dados do mapeamento de economia solidária no Brasil: apontamentos iniciais para o debate. **Mercado de trabalho – conjuntura e análise**, n. 57, Ipea, 2014.

SOCIETY OF COMPETITIVE INTELLIGENCE PROFESSIONALS. *Sítio na World Wide Web*. 2015. Disponível em: <<http://www.scip.org/sítio na world wide web>>. Acesso em: 6 jun. 2016.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, Jan. 2009.

TARAPANOFF, K. **Inteligência Organizacional e Competitiva**. 1. Ed. Brasília: Unb, 2001. 343 p.

TEIXEIRA FILHO, J. **Gerenciando conhecimento**: como a empresa pode usar a memória organizacional e a inteligência competitiva no desenvolvimento de negócios. 1. Ed. Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2000. 250 p.

TIEPPO, C. E. et al. Seriam as âncoras de carreira aderente às carreiras inteligentes? Um estudo comparativo entre alunos formandos de um curso de administração de empresas e de hotelaria e turismo. **Revista de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 2, p. 273-293, jul./dez. 2011.

TOMAÉL, M. I. et al. **A contribuição do processo de inteligência competitiva para a inovação nas organizações**. In: VALENTIM, M. L. P. (Org.). *Informação, conhecimento e inteligência organizacional*. 2. ed. Marília: FUNDEPE Editora, 2006. 180 p.

TREVISANI, A. T. **Inteligência Competitiva e interpretação do ambiente**: um estudo com fornecedores do serviço públicas federal. 2010. 174 f. Tese (Dourado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

TRZECIAK, D. S.; SCHENATTO, F. J. A.; ABREU, A. F. Inovação e inteligência competitiva: uma abordagem integradora sob o enfoque dos processos. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. 28., 2008, **Anais...**Rio de Janeiro: Enegep, 2008. p. 180-199.

VALENTIM, M. L. P. *et al.* O processo de inteligência competitiva em organizações. **Revista Data Grama Zero**. v. 4, n. 3, p. 50-70, 2003.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 290 p.

VIEIRA, D. V. e OLIVEIRA, F. C. Inteligência competitiva e monitoramento ambiental em empresas exportadoras. In: CONGRESSO DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO. 2., 2006, **Anais...**São Paulo: CATI, 2006. p. 80-99

VOS, A. De; SOENS, N. Protean attitude and career success: the mediating role of selfmanagement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 3, p. 449-456, Dec. 2008

WANG, S.; WANG, N. X. Knowledge sharing, innovation and firm performance. **Expert Systems with Applications**, v. 39, n. 10, p. 8899-8908, 2012.

WANG, Z.; WANG, N.; LIANG, H. Knowledge sharing, intelectual capital and firm performance. **Management Decision**, v. 52, n. 2, p. 230-258, 2014.

WEISS, A. *A brief guide to competitive intelligence: how to gather and use information on competitors*. **Business InformationReview**. v.19, n.2, june, 2002, p.39-47.

WILKOSZYNSKI, C. do C.; VIEIRA, F. de O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. Desenvolve: **Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 2, n. 1, p. 39-58, abr. 2013.

WOIDA, L. M.; VALENTIM, M. L. P. **Gestão do Conhecimento e Ciência da Informação: apropriações conceituais**. In: Encuentro asociación de educadores e investigadores de bibliotecología, archivología, ciencias de la información y documentación de ibero américa y el caribe. 7, 2006., **Anais...** Marília: UNESP/EDIBCIC, 2006. p.620-637.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA						
Nº	Questão	Produto	Serviço	Industria	Terceiro Setor	
1	Ramo de atividade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
	Questão	Comercio	Turismo e lazer	Educação	Bares e restaurantes	Saúde e hospitais
2	Setor de atuação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Questão	Instituição bancaria	Consultoria Empresarial	Corretagem de imóveis	Turismo	Contabilidade
2	Setor de atuação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Questão	Escritório de Advocacia	Serviços condominiais	Outros		
2	Setor de atuação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Questão	Comercio	Turismo e lazer	Educação	Bares e restaurantes	Saúde e hospitais
	Setor de atuação	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Questão	Até 1 ano	De 1 a 5 anos	Acima de 5 anos		
3	Há quanto tempo a empresa está em funcionamento?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4	Questão	Até 9	De 10 a 49	De 50 a 99	Acima de 100	
	Nº de funcionarios?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

EDUCAÇÃO FORMAL						
Nº	Questão	Setor operacional	Líderes da organização	Toda organização	Indiferente	
5	Ensino fundamental	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
6	Ensino médio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
7	Ensino técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
8	Ensino Superior	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
9	Especialização e MBA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
10	Mestrado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
11	Doutorado	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
12	Idioma inglês	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
13	Idioma espanhol	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
14	Informática básica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
15	Informática avançada	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
16	Trabalho voluntario	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
17	Intercambio	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
18	Cursos extracurriculares	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

COMPETENCIAS PROFISSIONAIS						
Nº	Questão	Setor operacional	Líderes da organização	Toda organização	Indiferente	
19	Proatividade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
20	Capacidade de adaptação e flexibilidade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
21	Capacidade empreendedora	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
22	Comunicação e relacionamento	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
23	Cultura da qualidade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
24	Liderança de equipe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
25	Motivação e energia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
26	Orientação para resultados	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
27	Planejamento e controle	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
28	Relacionamento interpessoal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
29	Trabalho em equipe	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
30	Visão estratégica	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

ROTEIRO DE ENTREVISTA	
Variável	Perguntas
Perfil das organizações aracajuanas	Motivação para escolha do modelo de negócio.
Formação educacional	Importância da educação formal para sua atividade empresarial
Competências profissionais	Qual (is) competências que seu colaborador precisa ter na sua atividade